

JURNAL PSIKOLOGI DAN KAUNSELING



JOURNAL OF PSYCHOLOGY AND COUNSELLING

TAHUN 2018 | BILANGAN 9 | ISSN 1985-3602

Hubungan Antara Modal Psikologi Dan Kesejahteraan Psikologi Di Kalangan Pelajar Prasiswazah
Yee Siew Kuan, Mohd Izwan Bin Mahmud PhD

Hubungan Antara Ketidakefungsian Pemikiran Kerjaya, Efikasi Kendiri Kerjaya Dan Ketidakupayaan Membuat Keputusan Kerjaya Dalam Kalangan Graduan Ijazah Pertama
Mohd Izwan Bin Mahmud Phd, Dharatun Nissa Binti Fuad Mohd Karim Phd, Salleh Bin Amat Phd, Lt Kdr Dr. Abu Yazid Bin Abu Bakar TLDM (Bersara)

Kesahan Dan Kebolehpercayaan Modul Kuasa Minda Separa Sedar Berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku Dalam Pembangunan Remaja
Parameswary Periasamy

Kesahan Dan Kebolehpercayaan Instrumen Kesejahteraan Kewangan Dalam Kalangan Warga Kementerian Pendidikan Malaysia
Nordiana Binti Abd Rahim

Analisis Awal Cabaran Dan Penambahbaikan Perkhidmatan Kaunseling Kerjaya Di Universiti Awam. Satu Penerokaan
Edris Bin Aden, Salleh Bin Amat Phd, Mohd Izwan Bin Mahmud Phd

Kemurungan Mangsa Banjir Dan Hubungannya Dengan Pencapaian Akademik Dalam Kalangan Pelajar Sekolah Rendah
Siti Norafizah Binti Arizan, Rosmaizaan Binti Ab. Rahman

Hubungan Di Antara Kesediaan Pensyarah Menjadi Mentor Dengan Jenis Personaliti Bagi Program Mentor Mentee Di Kolej Matrikulasi Selangor
Nor Dzarifah Binti Abdul Aziz, Rohani Binti Abu Lazim

Kemarahan Dalam Kalangan Remaja: Tinjauan Awal Di Satu Daerah Negeri Selangor
Norazizalina Binti Mat Najib, Sidek Bin Mohd Noah PhD, Noor Syamilah Binti Zakaria PhD, Asmah Binti Ismail PhD

Personaliti Dalam Kalangan Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling Melalui Profil Personaliti TAJMA
Muhammad Nurulamin Bin A Aziz, Ku Suhaila Binti Ku Johari PhD

The Effect Of Supervisory Process To The Level Of Competence Among Counsellor Trainees
Nor Mazlina Binti Ghazali PhD, Hii Hui Neng, Wan Marzuki Bin Wan Jaafar PhD, Azzahrah Binti Anuar PhD, Edris Bin Aden, Fatahyah Binti Yahya PhD

Kepimpinan Pengurusan Sekolah Dan Keselesaan Bekerja Dalam Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Daerah Rembau
Md. Idris Bin Jusoh

Faktor Penglibatan Dalam Perlakuan Negatif Dan Penerimaan Remaja Berisiko Terhadap Intervensi Kaunseling
Zainah Binti Ahmad Zamani PhD, Farah Nurul Asyikin Binti Mohamad Sukri

Pola Perkembangan Kerjaya Pelajar Di Sebuah Sekolah Berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super
Izzah Binti Supeni, Ahmad Jazimin Bin Jusoh PhD

Keberkesanan Modul OMBAK Dalam Organisasi Kementerian Pendidikan Malaysia
Halimatun Saadiah Binti Ahmad Usuldin

Faktor-Faktor Tekanan Dalam Kalangan Guru Di Malaysia
Norisham Binti Abd Ghani PhD



Kandungan

Sidang Pengarang	iv
Pengenalan Ringkas	v
Dari Meja Editor	vi
Hubungan Antara Modal Psikologi Dan Kesejahteraan Psikologi Di Kalangan Pelajar Prasiswazah	1
Yee Siew Kuan Mohd Izwan Bin Mahmud PhD	
Hubungan Antara Ketidakfungsian Pemikiran Kerjaya, Efikasi Kendiri Kerjaya Dan Ketidakupayaan Membuat Keputusan Kerjaya Dalam Kalangan Graduan Ijazah Pertama	19
Mohd Izwan Bin Mahmud PhD Dharatun Nissa Binti Fuad Mohd Karim PhD Salleh Bin Amat PhD Lt Kdr Dr. Abu Yazid Bin Abu Bakar TLDM (Bersara)	
Kesahan Dan Kebolehpercayaan Modul Kuasa Minda Separa Sedar Berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku Dalam Pembangunan Remaja	39
Parameswary Periasamy	
Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen Kesejahteraan Kewangan Dalam Kalangan Warga Kementerian Pendidikan Malaysia	65
Nordiana Binti Abd Rahim	
Analisis Awal Cabaran Dan Penambahbaikan Perkhidmatan Kaunseling Kerjaya Di Universiti Awam. Satu Penerokaan	85
Edris Bin Aden Salleh Bin Amat PhD Mohd Izwan Bin Mahmud PhD	

- Kemurungan Mangsa Banjir Dan Hubungannya Dengan Pencapaian Akademik Dalam Kalangan Pelajar Sekolah Rendah** 109
Siti Norafizah Binti Arizan
Rosmaizaan Binti Ab. Rahman
- Hubungan Di Antara Kesiediaan Pensyarah Menjadi Mentor Dengan Jenis Personaliti Bagi Program Mentor Mentee Di Kolej Matrikulasi Selangor** 125
Nor Dzarifah Binti Abdul Aziz
Rohani Binti Abu Lazim
- Kemarahan Dalam Kalangan Remaja: Tinjauan Awal Di Satu Daerah Negeri Selangor** 145
Norazizalina Binti Mat Najib
Sidek Bin Mohd Noah PhD
Noor Syamilah Binti Zakaria PhD
Asmah Binti Ismail PhD
- Personaliti Dalam Kalangan Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling Melalui Profil Personaliti TAJMA** 163
Muhammad Nurulamin Bin A Aziz
Ku Suhaila Binti Ku Johari PhD
- The Effect Of Supervisory Process To The Level Of Competence Among Counsellor Trainees** 175
Nor Mazlina Binti Ghazali PhD
Hii Hui Neng
Wan Marzuki Bin Wan Jaafar PhD
Azzahrah Binti Anuar PhD
Edris Bin Aden
Fatahyah Binti Yahya PhD

Kepimpinan Pengurusan Sekolah Dan Keselesaan Bekerja Dalam Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Daerah Rembau	199
Md. Idris Bin Jusoh	
Faktor Penglibatan Dalam Perlakuan Negatif Dan Penerimaan Remaja Berisiko Terhadap Intervensi Kaunseling	227
Zainah Binti Ahmad Zamani PhD Farah Nurul Asyikin Binti Mohamad Sukri	
Pola Perkembangan Kerjaya Pelajar Di Sebuah Sekolah Berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super	245
Izzah Binti Supeni Ahmad Jazimin Bin Jusoh PhD	
Keberkesanan Modul OMBAK Dalam Organisasi Kementerian Pendidikan Malaysia	269
Halimatun Saadiah Binti Ahmad Usuldin	
Faktor-Faktor Tekanan Dalam Kalangan Guru Di Malaysia	285
Norisham Binti Abd Ghani PhD	
Biodata Penulis	307



SIDANG PENGARANG /EDITORIAL BOARD

Ketua Penyunting /Editor-in Chief

Puan Normazwin Binti Yahya

Penyunting /Editors

Norisham Binti Abd. Ghani PhD

Puan Nordiana Binti Abd Rahim

Puan Halimatun Saadiah Binti Ahmad Usuldin

Pewasit /Review

Asmah Binti Ismail PhD (UPM)

Yusni Binti Mohamad Yusop PhD (UPM)

Zaidah Nor Binti Zainudin PhD (UPM)

Farhana Binti Sabri PhD (USIM)

Jurnal Psikologi dan Kaunseling diterbitkan setiap tahun oleh Bahagian Psikologi dan Kaunseling, Kementerian Pendidikan Malaysia. Penulisan yang diterbitkan adalah dalam Bahasa Malaysia dan Bahasa Inggeris. Pandangan para penulis dalam jurnal ini tidak mewakili pandangan Bahagian Psikologi dan Kaunseling atau Kementerian Pendidikan Malaysia.

Alamat Surat-menyurat /Correspondence

Ketua Penyunting /Editor-in-Chief

Jurnal Psikologi dan Kaunseling

Bahagian Psikologi dan Kaunseling

Kementerian Pendidikan Malaysia

Aras 1, Blok E9, Kompleks E

Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan

62604 Putrajaya

Telefon: 03 88721681

Faks: 03 88721680

Website: <https://www.moe.gov.my/index.php/my/>

Pegawai Edaran

Puan Nordiana Binti Abd Rahim



PENGENALAN RINGKAS

Bahagian Psikologi dan Kaunseling (BPsk)

Ditubuhkan secara rasminya pada 1 Mac 2008 dengan memainkan peranan untuk memenuhi aspirasi merealisasikan **Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 18/2005 : Aplikasi Psikologi Dalam Pengurusan Sumber Manusia dan Surat Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 12/2009 : Pelaksanaan Aplikasi Psikologi Budaya Kerja Pencapaian Diutamakan**. Hasrat ini seiring dengan visi BPsk iaitu **Insan Sejahtera Warga Harmoni Emosi Seimbang** dan juga misi BPsk dalam **Pembastarian Perkhidmatan Psikologi dan Kaunseling untuk Memperkembangkan Potensi Individu bagi Memenuhi Aspirasi Negara** dalam kalangan warga KPM serta orang awam yang mempunyai anak-anak yang bersekolah di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM).

Objektif penubuhan BPsk adalah untuk :

- menyediakan dan menguruskan perkhidmatan psikologi dan kaunseling untuk kesejahteraan individu, organisasi dan komuniti;
- memberi kesedaran kepada warga KPM akan kepentingan perkhidmatan psikologi dan kaunseling dalam menguruskan kehidupan seharian;
- meningkatkan pengetahuan dan kecekapan kaunselor organisasi ke tahap optimum dan berterusan;
- menyediakan pendidikan kesihatan dan kaunseling berteraskan etika dan menepati peruntukan perundangan;
- melestarikan kelangsungan perkhidmatan psikologi dan kaunseling kepada *stake-holder*.

Dalam usaha untuk memantapkan modal insan maka sistem pendidikan kita perlu berupaya melahirkan generasi muda serta warga Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) yang berpengetahuan, mampu berfikir secara kritis dan kreatif, mempunyai kemahiran global. Sehubungan itu, objektif dan peranan Bahagian Psikologi dan Kaunseling (BPsk) dari aspek Psikologi dan Kaunseling perlulah merentasi semua inisiatif yang terdapat dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) tersebut serta disiplin kerja di KPM itu sendiri. Kaunselor Organisasi perlulah berusaha melengkapkan diri untuk sama-sama berperanan membantu warga KPM dalam menjayakan PPPM. Pelaksanaan aktiviti BPsk yang menjurus kepada aspek pembangunan, pencegahan dan pemulihan perlu di terjemahkan menerusi aktiviti penyelidikan, pembangunan modul, sesi kaunseling, ujian psikometrik, klinik kaunseling bergerak, sarana psikososial dan sebagainya. Komitmen dan usaha yang berterusan mampu meningkatkan kualiti profesionalisme kaunselor organisasi BPsk ke arah menjamin kesejahteraan modal insan pada masa hadapan.



DARI MEJA EDITOR

Segala puji-pujian dan pengabdian hanya untuk Allah S.W.T., Tuhan yang mentadbir dan mencipta alam semesta. Selawat dan salam kepada Rasulullah S.A.W., para sahabat serta para pencinta ilmu sekalian. Penerbitan Jurnal Psikologi dan Kaunseling bilangan kesembilan ini merupakan hasil kajian dan penulisan para kaunselor dan juga pengamal-pengamal kaunseling yang sentiasa mencari sesuatu pembaharuan dalam perkhidmatan psikologi dan kaunseling. Jurnal ini memuatkan artikel berbentuk hasil penyelidikan daripada kaunselor organisasi di Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri, Jabatan Pendidikan Daerah, sekolah dan pensyarah daripada Institut Pendidikan Guru dan Universiti Awam tempatan. Kesemua hasil tulisan adalah dari kaunselor-kaunselor dan ahli psikologi sama ada psikologi kaunseling, psikologi pendidikan atau bidang-bidang yang menjurus kepada psikologi dan kaunseling itu sendiri. Ini adalah selaras dengan objektif penerbitan jurnal ini bagi memberikan peluang kepada para penyelidik dalam bidang psikologi dan kaunseling untuk berkongsi pengalaman dan hasil penyelidikan mereka agar dapat dimanfaatkan oleh pengamal-pengamal psikologi dan kaunseling.

Penyelidikan merupakan satu kaedah untuk mendapatkan penyelesaian terhadap persoalan. Memahami sesuatu persoalan merupakan langkah pertama bagi menangani sesuatu masalah. Justeru penyelidikan membolehkan kita lebih memahami masalah yang dihadapi, memahami isu yang kita perhatikan serta bergerak secara progresif ke arah penambahbaikan secara berterusan. Bagi mengecapi manfaat ini, kita perlu mengamalkan budaya penyelidikan dan penulisan saintifik, satu budaya yang seharusnya telah lama kita mulakan, maka jurnal ini merupakan sebahagian daripada proses berkenaan.

Jurnal ini adalah kompilasi penulisan ilmiah yang telah ditulis oleh individu-individu yang terlibat secara langsung dalam bidang psikologi dan kaunseling. Ianya penyelidikan yang boleh dikongsi bersama dalam kalangan pengamal kaunseling serta penyelidik di dalam bidang ini agar dapat meningkatkan lagi profesionalisme perkhidmatan psikologi dan kaunseling di Malaysia. Pihak sidang editor jurnal amat mengalu-alukan hasil penulisan ilmiah sama ada berbentuk konseptual atau hasil penyelidikan untuk dimuatkan di dalam jurnal seterusnya.

Terima kasih dan setinggi-tinggi penghargaan kepada penyumbang artikel, pewasit-pewasit, editor-editor dan semua pihak yang telah bertungkus lumus berusaha bagi memastikan jurnal ini berjaya diterbitkan.

***Sekian, Salam Negeraku Malaysia
Ketua Editor***

Hubungan Antara Modal Psikologi Dan Kesejahteraan Psikologi Di Kalangan Pelajar Prasiswazah

Yee Siew Kuan¹, Mohd Izwan Mahmud²

^{1,2}Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 Bangi, Selangor
jessyyeesk@gmail.com, izwan@ukm.edu.my

ABSTRAK

Modal psikologi dicadangkan mempunyai hubungan positif dengan kesejahteraan psikologi individu. Objektif kajian ini adalah untuk (i) mengkaji hubungan antara kesejahteraan psikologi dan modal psikologi di kalangan pelajar prasiswazah; (ii) mengenal pasti faktor modal psikologi yang menyumbang kepada kesejahteraan psikologi dan (iii) mengkaji tahap modal psikologi dan kesejahteraan psikologi di kalangan pelajar prasiswazah. Kajian ini menggunakan gabungan reka bentuk kajian deskriptif dan korelasi. Seramai 586 pelajar ijazah pertama di sebuah universiti awam terlibat dalam kajian ini. Kajian dijalankan dengan menggunakan dua soal selidik iaitu Soal Selidik Psychological Capital (PCQ-24) dan Skala Kesejahteraan Psikologi Ryff. Data kajian dianalisis menggunakan perisian IBM SPSS v.25.0 bagi menganalisis jenis statistik deskriptif dan korelasi Pearson. Keputusan kajian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara modal psikologi dan kesejahteraan psikologi. Implikasi kajian menekankan modal psikologi pelajar perlu ditingkatkan bagi meningkatkan kesejahteraan psikologi. Cadangan kajian susulan hendaklah memfokus kepada kajian untuk meningkatkan kesejahteraan psikologi dalam kalangan pelajar universiti.

Kata Kunci: Kesejahteraan Psikologi; Modal Psikologi; Pelajar pra-siswazah

PENGENALAN

Sejak awal lagi, manusia telah sentiasa mempersoalkan perkara-perkara yang membuat mereka gembira, dan kepada apa dasarnya kebahagiaan manusia bergantung. Konsep kebahagiaan sentiasa menjadi tumpuan kepentingan manusia; kebahagiaan dicari sejak lahir. Atas sebab ini, terdapat definisi konsep kebahagiaan yang berbeza. Untuk Socrates, yang mulia adalah kebahagiaan. Kebahagiaan adalah kesedaran alam sendiri, memiliki potensi dan, keinginan bahagia yang semula jadi oleh manusia. Kebahagiaan adalah matlamat mutlak keinginan manusiawi dan nafsu; ia adalah sasaran yang paling tinggi kewujudan manusia (Yıldız, 2002). Menurut Epikurus, etika mengajar intipati kebahagiaan dan cara-cara untuk mencapai kebahagiaan. Baginya, bicara baik dan nilai mutlak adalah keseronokan. Keseronokan harus menjadi matlamat kepada semua tindakan. Bagi Plato, kebaikan yang tertinggi adalah “kebahagiaan”. Satu-satunya cara untuk memiliki kebahagiaan adalah kebaikan. Menurut Aristotle, kebahagiaan adalah matlamat tertinggi semua tindakan dan usaha (Özgen, 1997). Dalam pengertian ini, istilah kebahagiaan menunjukkan bahawa matlamat dan nilai hidup dalam jiwa manusia (Türer, 1992). Bersama-sama dengan semua definisi ini, sains psikologi memberi tumpuan kepada kebahagiaan individu dan konsep kesejahteraan. Dalam sebahagian besar daripada sejarah, psikologi telah dikaitkan sendiri dengan gangguan fikiran manusia: keresahan, kemurungan, neurosis, obsesi, paranoia, dan khayalan. Tujuan doktor adalah untuk menyebabkan pesakit gangguan negatif kepada syarat neutral (Wallis, 2004).

Prevalens psikologi kesejahteraan dalam pendidikan tinggi semakin meningkat (Chong Kong, 2012; Aeltermann, Engels, Petegem dan Verhaeghe, 2007). Sejak psikologi kesejahteraan mempunyai maksud yang besar untuk kedua-dua pekerja dan organisasi, ia adalah penting untuk terus mencari mekanisme yang meningkatkan kesan positif penyarah terhadap kesihatan fizikal dan psikologi, kestabilan emosi dan rasa kecukupan. Hal ini seterusnya, akan memberi kesan positif kepada hubungan kerja dengan rakan-rakan yang lain dan, jika berterusan, kualiti pengajaran akan meningkat pada keputusan akhir.

Modal psikologi pula boleh ditakrifkan sebagai keadaan perkembangan psikologi positif individu yang mempunyai ciri-ciri: (1) keyakinan (keberkesanan diri) untuk mengambil dan berusaha untuk berjaya bagi tugas-tugas yang mencabar; (2) membuat rujukan yang positif (kepercayaan) tentang kejayaan; (3) sabar ke arah matlamat dan, apabila perlu, mengarahkan laluan kepada matlamat (harapan) untuk berjaya; dan (4) apabila dilanda masalah dan penyakit, mengekalkan dan memantul kembali dan melebihi (daya tahan) untuk mencapai kejayaan (Luthans, Youssef dan Avolio, 2007).

Kajian-Kajian Lepas

Modal Psikologi

Konsep Modal Psikologi (PsyCap) (Luthans et al., 2007) adalah “pembangunan keadaan psikologi individu yang positif bercirikan keberkesanan sendiri, harapan, keyakinan dan daya tahan”. PsyCap adalah berkaitan dengan bidang organisasi tingkahlaku secara positif dan unik kerana ia adalah berdasarkan kepada teori dan penyelidikan yang boleh diukur, terbuka untuk perkembangan dan berkaitan dengan hasil kerja positif (Luthans, 2002). PsyCap serta setiap sumber konstituenya telah dianggap sebagai keadaan seperti dalam literatur psikologi positif (Bandura, 1997; Masten & Reed, 2002; Luthans, 2002). Menurut teori dan bukti empirikal, PsyCap dapat disimpulkan sebagai membina teras peringkat kedua (Luthans et al., 2007). PsyCap melampaui modal batas manusia (apa yang anda tahu) dan modal batas sosial (siapa anda tahu) dan terlibat secara langsung “siapa anda” dan mementingkan “apa anda akan jadi”. Oleh itu, PsyCap adalah mengenai perkembangan diri sebenar seseorang untuk menjadi yang terbaik (Luthans et al., 2006).

Dimensi pertama yang dibangunkan dalam PsyCap adalah keberkesanan sendiri. Dimensi ini adalah terbaik apabila dipadankan dengan semua kriteria POB (Luthans, 2002). Stajkovic dan Luthans (1998) mentakrifkan konsep keberkesanan sendiri berkaitan dengan tempat kerja berdasarkan keyakinan seseorang terhadap kebolehan untuk membuat kesediaan motivasi, sumber kognitif dan cara bertindak dalam melaksanakan tugas tertentu dengan berkesan dalam konteks tertentu.

Menurut Snyder dan rakan-rakan (1991) harapan adalah “keadaan motivasi positif yang berasaskan rasa interaktif melalui kejayaan.” Hal ini juga termasuk agensi dan laluan komponen. Agensi adalah matlamat diarahkan oleh tenaga dan laluan bermakna perancangan untuk mencapai matlamat. Snyder (2000) mentakrifkan harapan sebagai “kedua-dua tekad (agensi) dan kuasa hala (laluan) yang seseorang itu perlu untuk mencapai matlamat”. Ia adalah kehendak untuk matlamat yang diinginkan (Snyder, 2000; Snyder et al, 1996). Takrif bagi komponen laluan ini melibatkan cara-cara alternatif dan cara-cara luar jangka dalam merancang untuk mencapai matlamat tersebut kerana rintangan perlu diramalkan untuk mencapai matlamat yang diharapkan (Snyder, 1995, 2000). Menurut Snyder, (2000) agensi dan laluan pemikiran adalah saling berkaitan dan beroperasi secara gabungan, berulang untuk menjana harapan.

Secara umum, optimis adalah seseorang atau pemikir positif yang menjangka perkara baik berlaku manakala pesimis pula seseorang yang

menjangka perkara lebih buruk (Carver et al., 2005). Bagaimanapun, berdasarkan teori empirikal dan penyelidikan dalam psikologi positif, itu mempunyai erti tertentu. Tiger (1979) mentakrifkan keyakinan sebagai perasaan atau sikap yang berkaitan dengan jangkaan tentang masa depan sosial atau bahan itu, satu penilai dianggap wajar dari segi sosial, memberi kelebihan kepada seseorang, atau untuk keseronokan seseorang. Model Gaya Penerangan Seligman dan Model Kawal Selia Kendiri Carver dan Scheirer adalah dua model teori yang telah digunakan untuk menentukan keyakinan (Peterson, 2000).

Menurut Masten & Reed (2002), banyak teori dan penyelidikan mengenai daya tahan yang telah diambil dari psikologi klinikal berdasarkan kajian kanak-kanak dan remaja yang telah bangkit semula dari kesukaran. Secara umum, ia boleh ditakrifkan sebagai sistem penyesuaian yang membolehkan seseorang individu untuk bangkit semula atau melantun kembali dengan cepat dari halangan atau kegagalan. Dalam psikologi positif, daya tahan adalah satu proses penyesuaian positif yang boleh pulih dalam konteks kesukaran besar atau risiko (Masten & Reed, 2002). Seperti yang disesuaikan dengan tempat kerja, Luthans (2002) mentakrifkan daya tahan sebagai “keupayaan psikologi positif melantun, untuk ‘bangkit’ dari kesukaran, ketidaktentuan, konflik, kegagalan, atau perubahan positif, kemajuan, dan tanggungjawab yang meningkat.” Berdasarkan definisi ini, dapat disimpulkan bahawa daya tahan adalah kekuatan positif yang boleh digunakan untuk menghadapi peristiwa-peristiwa buruk dan peristiwa positif yang melampau.

Kesejahteraan Psikologi

Kesejahteraan psikologi diiktiraf sebagai penunjuk universal bagi kehadiran kesediaan subjektif untuk melihat kepentingan sosial kepada individu. Konstruk ini masih tidak mempunyai konsisten kandungan. Walau bagaimanapun, integrasi model-nota yang berbeza membenarkan hubung kait dengan fungsi psikologi individu. Parameter ini adalah mustahil untuk dikaji secara berasingan sebagai penunjuk kepada kesejahteraan psikologi yang akan membantu dalam pendekatan empirikal.

Merujuk kepada kajian semasa mengenai kesejahteraan, ia dilihat bahawa terdapat pelbagai konsep bersama-sama dengan konsep umum kesejahteraan seperti subjektif kesejahteraan, psikologi kesejahteraan, kepuasan hidup, kualiti hidup, kesihatan, dan sensasi positif. Konsep-konsep ini mempunyai makna yang tidak sama. Namun, mereka saling berkaitan dengan ketara. Semua konsep-konsep ini

menjadikan seseorang individu untuk berfungsi secara positif dan bahagia (Dost, 2005). Psikologi telah mula menumpukan perhatian kepada kesejahteraan yang merupakan topik yang telah diabaikan selama bertahun-tahun dan bilangan kajian mengenai topik ini telah meningkat (Dost, 2005). Emosi adalah unsur-unsur yang tidak boleh diketepikan daripada keadaan psikologi penilaian manusia. Untuk memahami keadaan diri dan jiwa individu, individu boleh memberi perhatian kepada emosi dirinya (Navaro, 2000).

Kesejahteraan adalah satu cara hidup terutamanya dari segi mencapai kehidupan ideal yang cenderung untuk kesihatan dan kesejahteraan; penyatuan badan, fikiran, dan jiwa; individu yang hidup dengan penuh makna dan bertujuan untuk hidup kehidupan yang sepenuhnya; dan kehidupan yang berfungsi dalam semua aspek sosial, peribadi, dan alam sekitar (Myers et al., 2003). Kesihatan dan kesejahteraan, dan gaya hidup seseorang individu berkait rapat. Kesejahteraan bertujuan untuk menentukan faktor-faktor yang menguatkan kesihatan dan perubahan gaya hidup individu ke arah itu. Gaya hidup individu bukanlah nasib seseorang individu (Dogan, 2006). Literatur psikologi optimis menerima bahawa terdapat dua perspektif asas mengenai kesejahteraan. Pertama adalah konsep kesejahteraan eudaimonik dan yang kedua ialah konsep kesejahteraan hedonik (Keyes et al, 2002;. Ryan dan Deci, 2001). Kesejahteraan subjektif bergabung dengan psikologi kesejahteraan untuk menghasilkan konsep saintifik paradigma yang berbeza.

Menurut teori kesejahteraan psikologi, kesihatan psikologi individu bergantung kepada kefungsiian positif seseorang dalam aspek-aspek tertentu dalam hidupnya. Individu harus mempunyai hubungan positif dengan orang lain; perlu dominan ke atas alam sekitar; perlu menerima dirinya dan masa lalunya; perlu mempunyai matlamat dan makna dalam hidupnya; harus mempunyai perkembangan peribadi dan keupayaan untuk membuat keputusan sendiri (Özen, 2005). Atas sebab ini, terdapat ketegangan yang berpotensi antara psikologi kesejahteraan, kebahagiaan, dan perkembangan (Ryff dan Singer, 1998). Psikologi kesejahteraan mengambil peranan penting secara teori dan praktikal dalam personaliti dan perkembangan teori. Psikologi kesejahteraan memberi panduan kepada kajian klinikal yang akan membantu penasihat untuk membuat klien untuk mencapai matlamat klien, memberitahu tentang matlamat dan tujuan mengenai psikologi perundingan (Christopher, 1999). Analisis meluas bagi psikologi kesejahteraan termasuk hubungan individu dengan matlamat hidup; kesedaran potensi diri; kualiti hubungan dengan orang lain; dan apa yang dirasakan tentang kehidupan sendiri (Ryff dan Keyes, 1995).

Hubungan Antara Modal Psikologi Dan Kesejahteraan Psikologi

Modal psikologi dicadangkan mempunyai hubungan positif dengan kesejahteraan pekerja. Dalam kajian teori psikologi, Hobfoll (2002: 307) mendefinisikan sumber sebagai “entiti berpusat yang bernilai berdasarkan hak individu (contohnya, harga diri, perapatan, kesihatan dan ketenangan jiwa) atau bertindak untuk mendapatkan tip berpusat yang bernilai (contohnya, wang, sokongan sosial, dan kredit).” Bersama-sama dengan ciri-ciri dan kemahiran, Lyubomirsky et al. (2005) mencadangkan supaya sumber tersebut membantu individu untuk berkembang maju dan berjaya di tempat kerja, hubungan dan kesihatan. Tambahan pula, kajian eksperimen telah menunjukkan bahawa individu yang melaporkan persepsi positif mempunyai persepsi diri yang lebih tinggi seperti keberkesanan (Baron, 1990; Schuettler dan Kiviniemi, 2006), mempunyai harapan yang optimis (Brown, 1984), dan menetapkan matlamat yang lebih tinggi untuk diri mereka sendiri (Baron, 1990).

Secara konsepnya, kapasiti psikologi positif (contohnya, keberkesanan dan keyakinan) sebagai sumber yang boleh menjelaskan teori yang penting dalam mekanisme dengan kapasiti positif di mana kapasiti positif menjejaskan kesejahteraan seseorang (Avey, Luthans, Smith dan Palmer, 2010). Penyelidik dalam bidang kesihatan dan psikologi kesihatan telah menunjukkan bahawa kesejahteraan dipengaruhi oleh: harapan (Snyder, Lehman, Kluck dan Monsson, 2006), daya tahan (Keyes, 2007), keberkesanan diri (Meier, Semmer, Elfering dan Jacobshagen 2008), dan keyakinan (Carver et al., 2005).

Objektif Kajian

- i. Mengenal pasti tahap modal psikologi dan kesejahteraan psikologi di kalangan pelajar prasiswazah.
- ii. Mengkaji hubungan antara kesejahteraan psikologi dan modal psikologi di kalangan pelajar prasiswazah.
- iii. Mengkaji pengaruh faktor modal psikologi terhadap kesejahteraan psikologi.

Persoalan Kajian

- i. Apakah tahap modal psikologi dan kesejahteraan psikologi di kalangan pelajar prasiswazah?

- ii. Apakah hubungan antara kesejahteraan psikologi dan modal psikologi di kalangan pelajar prasiswazah?
- iii. Apakah pengaruh modal psikologi terhadap kesejahteraan psikologi?

Hipotesis

- H_{01} : Tidak terdapat hubungan signifikan antara kesejahteraan psikologi dan modal psikologi di kalangan pelajar prasiswazah.
- H_{02} : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara faktor modal psikologi terhadap kesejahteraan psikologi.

METODOLOGI

Populasi Dan Sampel

Populasi untuk kajian ini terdiri daripada pelajar Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) yang terdiri daripada pelbagai fakulti, bangsa, jantina dan tahun pengajian. Sampel dipilih menggunakan persampelan mudah. Sampel kajian terdiri daripada 587 orang iaitu 169 orang lelaki dan 418 orang perempuan yang berumur di antara 18 tahun hingga 38 tahun. Sampel terdiri daripada 455 yang berbangsa melayu, 96 orang yang berbangsa cina, 13 orang yang berbangsa india dan 23 orang yang berbangsa lain-lain. Selain itu, sampel kajian terdiri daripada sembilan buah fakulti iaitu 299 orang dari Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, 34 orang dari Fakulti Pengajian Islam, 19 orang dari Fakulti Pendidikan, 24 orang dari Fakulti Kejuruteraan dan Alam Bina, 60 orang dari Fakulti Ekonomi dan Pengurusan, 84 orang dari Fakulti Sains dan Teknologi, 8 orang dari Fakulti Teknologi dan Sains Maklumat, 17 orang dari Fakulti Undang-Undang dan 9 orang dari fakulti yang lain-lain.

Instrumen Kajian

i. Soal Selidik *Psychological Capital (PCQ-24)*

Kajian ini menguji Modal Psikologi menggunakan soal selidik yang dibina oleh Luthans et al. (2007) iaitu *Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24)*. Luthans et al. (2007) mengkaji tentang modal psikologi berdasarkan aspek psikologi positif yang berdasarkan pelbagai penyelidikan dan teori. Corak di mana analisis psikometrik berdasarkan adalah berasal daripada budaya yang

berbeza, berorientasikan keuntungan (pengeluaran, sektor perkhidmatan) dan bukan untuk keuntungan (pendidikan, ketenteraan) sama. Modifikasi pada PCQ-24 telah dilaporkan sendiri dalam soal selidik. PCQ-24 mengukur empat dimensi Modal Psikologi iaitu harapan, keberkesanan, daya tahan, dan keyakinan dengan setiap dimensi mempunyai enam item dan keseluruhan soal selidik ini terdiri daripada 24 item dan setiap item perlu dinilai menggunakan skala Likert 6 mata. Kesan gabungan komponen-komponen ini adalah faktor utama yang mempunyai nilai yang tinggi ke atas prestasi kerja dan kepuasan kerja. Kebolehpercayaan bagi Modal Psikologi adalah 0.88 yang telah membuktikan bahawa skala ini secara keseluruhannya adalah konsisten di atas piawai konvensional (Luthans et al., 2007). Merentasi pelbagai sampel dan industri, PCQ-24 secara konsisten menunjukkan prestasi psikometrik yang kuat (Avey, Luthans & Jensen, 2009; Avey, Luthans & Youssef, 2010; Avey, Wernsing & Luthans, 2008; Luthans, Avolio et al., 2007; Luthans, Avey, et al., 2008). Meta-analisis modal psikologi ini (Luthans et al., 2011) membuktikan bahawa ia mempunyai kesan positif yang signifikan ke atas pekerja tentang kewajaran sikap, tingkah laku dan prestasi. Selain itu, hubungan antara sikap dan tingkah laku yang tidak diinginkan adalah lebih negatif.

ii. **Skala Kesejahteraan Psikologi Ryff**

Kajian ini juga menguji kesejahteraan psikologi menggunakan Skala Kesejahteraan Psikologi Ryff yang telah dibangunkan oleh Carol Ryff (Ryff & Singer, 1998) untuk mengukur dimensi kesejahteraan psikologi iaitu penerimaan sendiri, hubungan positif dengan orang lain, autonomi, penguasaan alam sekitar, tujuan dalam hidup, dan perkembangan peribadi. Skala ini telah digunakan di beberapa penyelidikan yang mengkaji kesejahteraan psikologi dan telah mendapati bahawa ia mempunyai kebolehpercayaan dan kesahan yang tinggi. Ketekalan dalaman enam skala adalah di antara 0.86 hingga 0.93 untuk skala induk 20 item. Terdapat tiga versi skala Kesejahteraan Psikologi Ryff. Versi sembilan item untuk setiap dimensi telah digunakan yang mempunyai sebanyak 54 item. Alpha Cronbach adalah 0.63 untuk autonomi, 0.53 untuk penguasaan alam sekitar, 0.78 untuk positif hubungan dengan orang lain, 0.73 untuk penerimaan diri, 0.66 untuk pertumbuhan peribadi, dan 0.74 untuk tujuan dalam hidup (Perez, 2012). Analisis utama komponen menunjukkan salah satu komponen bagi setiap dimensi.

DAPATAN KAJIAN

Data yang dikumpul telah dianalisis menggunakan perisian IBM SPSS v.25.0 dengan menjalankan analisis deskriptif dan inferensi. Jadual 1 adalah hasil kajian yang didapati. Analisis deskriptif dijalankan bagi melihat tahap kesejahteraan psikologi dan modal psikologi pelajar prasiswazah. Bagi modal psikologi, ia terdiri daripada empat sub konstruk iaitu harapan, efikasi sendiri, resilien dan optimisme. Seramai 75.8% orang pelajar yang berada di tahap sederhana bagi sub konstruk optimisme diikuti oleh resilien (75.5%), efikasi sendiri (57.8%) dan harapan (57.1%). Dapat dilihat bahawa seramai 40.9% orang pelajar yang mempunyai harapan yang tinggi, diikuti efikasi sendiri (39.0%), optimisme (22.8%) dan resilien (22.3%). Walaupun ramai yang mempunyai tahap tinggi bagi kesemua sub konstruk, tetapi terdapat segelintir kecil yang berada di tahap rendah bagi subkonstruk harapan (2.0%), efikasi sendiri (3.2%), resilien (2.2%) dan optimisme (1.4%). Bagi konstruk kesejahteraan psikologi pula, ia terdiri daripada enam sub konstruk iaitu autonomi, masteri persekitaran, perkembangan sendiri, hubungan positif, tujuan hidup dan penerimaan sendiri. Daripada keenam-enam sub konstruk ini, ramai pelajar yang mempunyai masteri persekitaran yang sederhana iaitu seramai 91.8% diikuti 1.0% pelajar yang berada di tahap tinggi dan 7.2% pelajar yang berada di tahap rendah. Bagi sub konstruk perkembangan sendiri pula, seramai 87.1% pelajar yang berada di tahap sederhana diikuti oleh 9.9% pelajar yang berada di tahap tinggi dan 3.1% pelajar yang berada di tahap rendah. Walaupun 86.4% pelajar berada di tahap sederhana bagi sub konstruk autonomi, tetapi hanya segelintir kecil yang berada di tahap tinggi (2.4%) dan 11.2% berada di tahap rendah. Bagi sub konstruk penerimaan sendiri pula, seramai 85.9% pelajar yang berada di tahap sederhana diikuti oleh 7.3% berada di tahap rendah dan 6.8% berada di tahap tinggi. Sub konstruk hubungan positif diwakili oleh 82.1% pelajar di tahap sederhana diikuti oleh 12.3% pada tahap tinggi dan 5.6% pada tahap rendah. Seramai 80.2% orang pelajar yang mempunyai tujuan hidup pada tahap sederhana diikuti oleh 16.7% orang pada tahap tinggi dan 3.1% orang pada tahap rendah. Keputusan ini secara tidak langsung menerima hipotesis nul iaitu modal psikologi dan kesejahteraan psikologi pelajar prasiswazah adalah pada tahap sederhana.

Jadual 1: Tahap Modal Psikologi dan Kesejahteraan Psikologi di Kalangan Pelajar Prasiswazah

Konstruk	Sub Konstruk	Tahap		
		Rendah (%)	Sederhana (%)	Tinggi (%)
Modal Psikologi	Harapan	2.0	57.1	40.9
	Efikasi Kendiri	3.2	57.8	39.0
	Resilien	2.2	75.5	22.3
	Optimisme	1.4	75.8	22.8
Kesejahteraan Psikologi	Autonomi	11.2	86.4	2.4
	Masteri	7.2	91.8	1.0
	Persekitaran			
	Perkembangan Kendiri	3.1	87.1	9.9
	Hubungan Positif	5.6	82.1	12.3
	Tujuan Hidup	3.1	80.2	16.7
	Penerimaan Kendiri	7.3	85.9	6.8

n=587

Jadual 2 menunjukkan hubungan antara Modal Psikologi dan Kesejahteraan Psikologi telah dikaji dengan menggunakan Korelasi Pearson. Terdapat hubungan signifikan yang kuat antara kedua pembolehubah ($r = .57, n = 587, p < 0.05$) dengan Modal Psikologi berhubung dengan Kesejahteraan Psikologi. Keputusan ini menolak hipotesis nul dan menggambarkan modal psikologi mempunyai hubungan positif secara langsung dengan kesejahteraan psikologi.

Jadual 2: Korelasi Pearson untuk Modal Psikologi dan Kesejahteraan Psikologi

		Kesejahteraan Psikologi
Modal Psikologi	Pearson Correlation	.57**
	Sig. (2-tailed)	.00
	N	587

Jadual 3 menunjukkan bahawa perubahan dalam modal psikologi menyumbang kepada kesejahteraan psikologi. Analisis di atas menunjukkan nilai peramal bagi korelasi antara modal psikologi dan kesejahteraan psikologi adalah .59. Analisis regresi berganda telah dijalankan dan didapati secara keseluruhan model regresi adalah signifikan [$F(4,582) = 76.45$, dan $R^2 = 0.34$]. Faktor harapan ($b = 1.16$, $t = 5.21$, $p < 0.05$), efikasi sendiri ($b = 0.68$, $t = 2.53$, $p = 0.01$), resilien ($b = 0.32$, $t = 1.14$, $p = 0.25$), dan optimisme ($b = 2.00$, $t = 8.098$, $p < 0.05$) merupakan peramal yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologi dalam kajian ini. Rumus regresi untuk model ini adalah: Kesejahteraan Psikologi = $86.49 + \text{harapan}(1.16) + \text{efikasi sendiri}(0.68) + \text{resilien}(0.32) + \text{optimisme}(2.00)$. Keputusan dapatan kajian mendapati bahawa keempat-empat sub konstruk bagi modal psikologi merupakan faktor penyumbang kepada kesejahteraan psikologi.

Jadual 3: Regresi Linear untuk Modal Psikologi dan Kesejahteraan Psikologi

<i>R</i>	<i>R²</i>	<i>Adjusted R²</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
.59 ^a	.34	.34	17.88

a. *Predictors:* (Constant), Optimisme, Harapan, Resilien, Efikasi Kendiri

PERBINCANGAN DAN CADANGAN

Kajian ini berjaya menemui beberapa dapatan bagi menjelaskan (i) tahap modal psikologi dan kesejahteraan psikologi di kalangan pelajar prasiswazah, (ii) hubungan antara kesejahteraan psikologi dan modal psikologi di kalangan pelajar prasiswazah, dan (iii) faktor modal psikologi yang menyumbang kepada kesejahteraan psikologi.

Dua konstruk utama yang dilihat dalam kajian ini iaitu modal psikologi dan kesejahteraan psikologi. Modal psikologi terdiri daripada empat sub konstruk iaitu harapan, efikasi sendiri, resilien dan optimisme. Kesejahteraan psikologi pula terdiri daripada enam sub konstruk iaitu autonomi, masteri persekitaran, perkembangan sendiri, hubungan positif, tujuan hidup dan penerimaan sendiri. Dapatan mendapati semua sub konstruk bagi modal psikologi dan kesejahteraan psikologi berada di tahap sederhana. Hal ini bermakna pelajar prasiswazah mempunyai tahap kebahagiaan, kepuasan dan kesejahteraan psikologi yang sederhana. Menurut Datu, King, dan Valdez (2016), Datu dan Valdez (2015), Nielsen et al. (2016), Riolli, Savicki, dan Richards (2012), Siu, Bakker, dan Jiang (2014), mereka yang mempunyai modal psikologi yang tinggi bermaksud

mempunyai tahap kebahagiaan, kepuasan dan kesejahteraan psikologi yang lebih tinggi. Hal ini menjadi penting bagi pelajar prasiswazah kerana mereka bakal akan memasuki dalam alam pekerjaan digalakkan mempunyai modal psikologi yang tinggi kerana pekerja yang mempunyai modal psikologi yang lebih tinggi mempunyai kelebihan daya saing (Mortazavi et al, 2012). Dari segi kesejahteraan psikologi pula, kesejahteraan psikologi adalah fenomena yang penting bagi pelajar universiti untuk berjaya menyesuaikan diri dengan kehidupan universiti (Bowman, 2010). Menurut Ryff dan Keyes (1995), individu yang tinggi dalam ukuran kesejahteraan psikologi melihat diri sendiri secara positif, menerima sifat-sifat baik dan buruk yang membentuk mereka, dan menerima kehidupan masa lalu mereka. Ini merupakan ciri yang penting untuk menyesuaikan diri dengan universiti kerana jika seseorang mengetahui sifat baik dan buruk mereka, mereka boleh membuat pilihan yang memihak kepada kekuatan mereka.

Analisis kajian juga dijalankan untuk melihat hubungan antara modal psikologi dan kesejahteraan psikologi. Didapati terdapat hubungan yang signifikan antara modal psikologi dan kesejahteraan psikologi di kalangan pelajar prasiswazah. Hasil kajian ini menyokong dapatan kajian-kajian lepas mengenai intervensi berasaskan bukti dan institusi yang berorientasikan program untuk meningkatkan kesejahteraan psikologi dan prestasi dalam tetapan universiti (Avey, Luthans, Smith, & Palmer, 2010; Culbertson, Fullagar, & Mills, 2010). Bagi membantu pelajar untuk meningkatkan modal psikologi dan kesejahteraan psikologi, pelajar boleh menghadiri sesi bengkel berskala kecil yang terdiri daripada latihan khusus yang direka untuk membangunkan harapan, keyakinan, keberkesanan diri dan daya tahan (Luthans et al., 2006). Meningkatkan kapasiti penerimaan sendiri, penilaian semula positif, mencari keuntungan, dan menyusun semula keutamaan dan proses sasaran boleh menjadi penting untuk meningkatkan tahap prestasi akademik dan kesejahteraan psikologi.

Keputusan kajian bagi pekali korelasi and analisis regresi menunjukkan bahawa modal psikologi bagi pelajar adalah signifikan dan korelasi secara positif dengan kesejahteraan psikologi. Maka, hipotesis boleh diterima mengikut pembuktian statistik. Modal psikologi telah dijelaskan 34% tentang kesejahteraan psikologi. Semua dimensi modal psikologi adalah signifikan dan korelasi secara positif dengan semua dimensi kesejahteraan psikologi. Pengkaji menilai modal psikologi pelajar menggunakan penilaian sendiri. Keputusan kajian ini adalah konsisten dengan kajian-kajian yang lepas. Sandeep dan Mansi (2009) menyatakan bahawa optimis mempamerkan kesejahteraan psikologi yang bertambah baik dan penyesuaian yang lebih baik dalam peristiwa yang tertekan; orang yang mempunyai skor yang tinggi pada keyakinan diri memaparkan tahap kepuasan diri yang lebih tinggi berbanding mereka yang mempunyai tahap kepuasan diri yang rendah akan

berasa susah, cemas dan gejala kemurungan. Hubungan kesejahteraan diri dan keberkesanan menggambarkan bahawa orang yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi melaporkan kesejahteraan psikologi yang lebih baik. Individu yang mempunyai efikasi sendiri umum yang kuat melaporkan kesejahteraan psikologi yang lebih tinggi. (Tong, Song, Shangguan, 2004).

Bagi meningkatkan kesejahteraan psikologi dalam kalangan pelajar universiti adalah penting dilihat dari aspek faktor dalaman dan luaran. Di samping keupayaan pelajar menyesuaikan diri dengan akademik dan kehidupan di kampus. Pelajar yang mempunyai kesejahteraan psikologi berkeupayaan untuk memperlihatkan pencapaian akademik yang baik serta emosi dan kognitif yang stabil ketika berhadapan dengan kesukaran dalam membuat keputusan. Berdasarkan dapatan kajian ini mendapati modal psikologi mempunyai hubungan dengan kesejahteraan psikologi dan kajian susulan adalah penting untuk meneroka faktor-faktor yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologi pelajar. Di samping menjalankan kajian berbentuk intervensi untuk membantu pelajar yang berada dalam ketidakstabilan psikologi. Kesimpulannya, kajian ini boleh menyumbang kepada kajian-kajian yang akan datang terutama kajian antara modal psikologi dan pelajar memandangkan kebanyakan kajian-kajian lepas tertumpu kepada modal psikologi dan tempat kerja, industri dan organisasi (Kappagoda, 2014; Plessis dan Barkhuizen, 2011; Shahnawaz dan Jafri, 2009; Culbertson et al, 2010).

RUJUKAN

- Alterman, A., Engels, N., Van Petegem, K., & Verhaeghe, J. P. (2007). The well-being of teachers in Flanders: The importance of a supportive school culture. *Educational studies*, 33(3), 285-297.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating stress and turnover. *Human Resource Management*, 48, 677–693.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36, 430–452.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? *Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48–70.
- Bandura A. (1997). *Self-self efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Barmola, K.C. (2013). Gender and Psychological Capital of Adolescents. *Indian Journal of Applied Research*. 3(10):1-3.
- Bordbar, F. T., Nikkar, M., Yazdani, F. & Alipoor, A. (2011). Comparing the Psychological Well-Being Level of the Students of Shiraz Payame Noor University in the view of Demographic and Academic Performance Variables. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 29:663-669.
- Bowman, N. (2010). The Development of Psychological Well-Being among First Year College Students. *Journal of College Student Development*, 51(2).
- Çardak, M. (2013). Psychological Well-Being and Internet Addiction among University Students. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*. 12(3):134-141.
- Christopher, J. C. (1999). Situating psychological wellbeing: Exploring the cultural roots of its theory and research. *Journal of Counseling and Development*, 77, 141–152.
- Culbertson, S.S., Fullagar, C. J. & Mills, M. J. (2010). Feeling Good and Doing

Great: The Relationship Between Psychological Capital and Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*. 15(4):421-433.

Datu, J. A. D., and J. P. M. Valdez. (2015). Psychological Capital Predicts Academic Engagement and Well-Being in Filipino High School Students. *The Asia-Pacific Education Researcher* 25: 399–405.

Datu, J. A. D., R. B. King, and J. P. M. Valdez. (2016). Psychological Capital Bolsters Motivation, Engagement, and Achievement: Cross-Sectional and Longitudinal Studies. *The Journal of Positive Psychology*, 39: 1–11.

Dost, M. (2004). The subjective well-being levels of the university students. Unpublished Doctoral Dissertation, Ankara: Hacettepe University, Social Sciences Institute.

Du Plessis, Y. & Barkhuizen, N. (2011). Psychological Capital, A Requisite for Organisational Performance in South Africa. *SAJEMS NS 15*. 1:16-30.

Du Plessis, Y., & Barkhuizen, N. (2012). Psychological capital, a requisite for organisational performance in South Africa. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 15(1), 16-30.

Erkutlu, H. (2014). Exploring the Moderating Effect of Psychological Capital on the Relationship between Narcissism and Psychological Well-being. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 150:1148-1156.

Fariborz Rahimnia, Ahmadreza Karimi Mazidi & Zahra Mohammadzadeh. (2013). Emotional Mediators Of Psychological Capital On Well-Being: The Role of Stress, Anxiety, and Depression. *Management Science Letters*. 3:913-926.

Gaydarov, K. (2014). Psychological Wellbeing in the Context of Inclusive Education. *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*. 5(3): 3-12.

Ghani, M., Ziae, B. & Mohmamad Hasan Mobaraki. (2013). A Comparative Study of Student's Psychological Capital who have Entrepreneurial Education and have not Entrepreneurial Education Case (Tehran University Faculty of Entrepreneurship and Mechanics). *International Journal of Management, Information, Technology and Engineering*. 1(1): 43-50.

- Görgens-Ekermans, G., & Herbert, M. (2013). Psychological capital: Internal and external validity of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) on a South African sample. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 39(2): 1131-1143.
- Kappagoda, U. W. M. R. S., Hohd.ZainulFithri Othman, De Alwis, W. P. G. (2014). The Impact of Psychological Capital on Job Performance in the Banking Sector in Sri Lanka. *International Journal of Arts and Commerce*, 3(5): 198-208.
- Lehoczky, M. H. (2013). The Socio-Demographic Correlations of Psychological Capital. *European Scientific Journal*, 9(29):26-42.
- Luthans BC, Luthans KW, Avey JB. (2014). Building the leaders of tomorrow: the development of academic psychological capital. *J. Leadersh. Organ. Stud.* 21:191–200
- Luthans F, Avey JB, Avolio BJ, Norman S, Combs G. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387–393.
- Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. (2007). Psychological capital. New York: Oxford University Press.
- Luthans F, Youssef CM, Rawski S. (2011). A tale of two paradigms: the impact of psychological capital and reinforcing feedback on problem solving and innovation. *J. Organ. Behav. Manag.* 31:333–50
- Luthans F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706.
- Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 1-8.
- Luthans, F., Avey, J. B., Smith, R. C., & Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? *International Journal of Human Resource Management*, 19, 818–827.

- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and job satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541–572.
- Masten AS, Reed MGJ. (2002). Resilience in development. In Snyder CR, Lopez SJ (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 74–88). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Mortazavi S, Yazid SVS, Amini A. (2012). The role of the psychological capital on quality of work life and organisation performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 4(2): 206-17.
- Navaro, L. (2000). *Bir Cadı Masalı; Kızgınlık, Güç ve Cinsel Roller Üzerine*. (4. Basım.) İstanbul: Remzi Yayınevi.
- Nielsen, I., A. Newman, R. Smyth, G. Hirst, and B. Heilemann. (2016). The Influence of Instructor Support, Family Support and Psychological Capital on the Well-Being of Postgraduate Students: A Moderated Mediation Model. *Studies in Higher Education*: 1–17.
- Özen, Ö. (2005). *Ergenlerin Öznel İyi Olus Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Perez, J. A. (2012). Gender Difference in Psychological Well-being among Filipino College Student Samples. *International Journal of Humanities and Social Science*. 2(13): 84-93.
- Riulli, L., Savicki, V. & Richards, J. (2012). Psychological Capital as a Buffer to Student Stress. *Psychology*. 3(12):1202-1207.
- Riulli, L., V. Savicki, and J. Richards. (2012). Psychological Capital as a Buffer to Student Stress. *Psychology* 03 (12): 1202–1207.
- Roothman, B., Kristen, D. & Wissing, M. (2003). Gender Differences in Aspects of Psychological Well-Being. *South African Journal of Psychology*. 33(4):212-218.
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 69(4):719-727.

- Ryff, C.D. & Singer, B. (1998). The Contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28.
- Shahnawaz, M.G. & Md. Hassan Jafri. (2009). Psychological Capital as Predictors of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 35: 78-84.
- Şimşek, E. & Balaban-Salı, J. (2013). The Roles of Internet Addiction on Psychological Capital. *International Conference on Communication, Media, Technology and Design*. hlm. 299-302.
- Singh, N. & Garg, A. (2014). Psychological and Well-Being Among Teachers- A Study on Gender Differences. *Indian Journal of Applied Research*. 4(11):426-428.
- Singh, S. & Mansi. (2009). Psychological Capital as Predictor of Psychological Well Being. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 35(2):233-238.
- Siu, O. L., A. B. Bakker, and X. Jiang. (2014). Psychological Capital among University Students: Relationships with Study Engagement and Intrinsic Motivation. *Journal of Happiness Studies* 15 (4): 979–994
- Smith, T. B. & Silva, L. (2011). Ethnic Identity and Personal Well-Being of People of Color: A Meta-Analysis. *Journal of Counseling Psychology*. 58(1):42-60.
- Tatarko, A. (2013). Are Individual Value Orientations Related to Socio-Psychologic Capital? A Comparative Analysis Data from Three Ethnic Groups in Russia. *WP504 Search Working Paper*. hlm. 1-16.
- Tuzgöl-Dost, M. (2005). Developing a subjective well-being scale: validity and reliability studies. *Psikolojik Daný{thorn}ma ve Rehberlik Dergisi*. 23. 103-109.
- Van Dierendonck, D., Diaz, D., Rodri'guez-Carvajal, R., Blanco, A. & Moreno-Jime'nez, B. (2008). Ryff's Six-factor Model of Psychological Well-being, A Spanish Exploration. *Soc Indic Res*. 87:473-479.
- Vataliya, A. P. (2014). Psychological Well-Being in Adolescence of Gender Difference. *Global Journal for Research Analysis*. 3(3): 144-145.

Hubungan Antara Ketidakefungsian Pemikiran Kerjaya, Efikasi Kendiri Kerjaya Dan Ketidakeupayaan Membuat Keputusan Kerjaya Dalam Kalangan Graduan Ijazah Pertama.

Mohd Izwan Mahmud¹, Dharatun Nissa Fuad Mohd Karim²,
Salleh Amat³ & Abu Yazid Abu Bakar⁴
^{1,2,3,4} Pusat Kepelembagaan Pendidikan, Fakulti Pendidikan,
Universiti Kebangsaan Malaysia
izwan@ukm.edu.my

ABSTRAK

Kesediaan kerjaya pelajar universiti menjelaskan persediaan berkaitan dengan perancangan, pemilihan dan membuat keputusan kerjaya. Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap kesediaan kerjaya dan mengukur hubungan antara ketidakefungsian pemikiran kerjaya, efikasi kendiri kerjaya dan ketidakeupayaan membuat keputusan kerjaya dalam kalangan graduan ijazah pertama. Kajian ini menggunakan gabungan reka bentuk kajian jenis deskriptif dan korelasi bagi mengukur kesediaan kerjaya 63 orang graduan ijazah pertama di bawah tajaan biasiswa sebuah kerajaan negeri terlibat sebagai sampel kajian. Instrumen yang digunakan adalah Career Thoughts Inventory (CTI), Career Decision Self-efficacy - Short Form (CDSE-SF) dan Career Decision Scale (CDS). Dapatan kajian menunjukkan ketidakefungsian pemikiran kerjaya berada pada tahap tinggi, efikasi kendiri kerjaya sederhana dan tinggi. Keputusan analisis korelasi menunjukkan terdapat hubungan signifikan negatif sangat lemah antara ketidakefungsian pemikiran kerjaya (KMK) dengan efikasi kendiri kerjaya (EKK) ($r = -.221, p < .05$); terdapat hubungan signifikan positif lemah antara ketidakefungsian pemikiran kerjaya dengan ketidakeupayaan membuat keputusan (KMK) ($r = .350, p < .05$). Keputusan ini menunjukkan pemikiran kerjaya negatif menyebabkan efikasi kendiri kerjaya rendah dan ketidakeupayaan membuat keputusan kerjaya. Implikasi kajian menjelaskan bahawa graduan universiti mempunyai tahap kesediaan kerjaya rendah dan sederhana memerlukan intervensi yang bersesuaian. Cadangan kajian lanjutan hendaklah memberi fokus terhadap kajian intervensi kerjaya dalam kalangan pelajar yang mempunyai kesediaan kerjaya rendah dan sederhana.

Kata Kunci: kesediaan kerjaya; ketidakefungsian pemikiran kerjaya; efikasi kendiri kerjaya; ketidakeupayaan membuat keputusan kerjaya; pelajar ijazah pertama.

PENGENALAN

Perkembangan kerjaya pelajar universiti pada abad ke-21 ini menekankan kemahiran teknologi dalam pengetahuan, kemahiran dan keupayaan graduan bagi memenuhi keperluan pasaran pekerjaan (Othman Mohamed, 2016; Jome dan Philips, 2013). Keperluan pasaran pekerjaan memerlukan graduan yang kompeten dan berkemahiran dalam bidang masing-masing (Muhammad Hazrul Ismail, 2012; Ishak Yussof, Ismail Rahmah, dan Robiah Sidin, 2008; Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara -IPPTN, 2003). Dan ini sekaligus menentukan graduan yang memenuhi keperluan pasaran diukur sejauh mana graduan universiti mendapatkan pekerjaan selepas tamat pengajian. Penandaarasan universiti melahirkan graduan yang kompeten dan berkemahiran tinggi akan mempengaruhi dasar dan polisi negara (Zailan Morris, 2007). Berdasarkan situasi kini telah diakui dan disahkan graduan yang dilahirkan kurang mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan oleh pasaran pekerjaan (Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara -IPPTN, 2003). Isu graduan menganggur dan sedang mencari pekerjaan menjadi hambatan kepada universiti dan pemain industri untuk sama-sama mencari jalan penyelesaian (Zaini Ujang, 2009).

Kajian-kajian Lepas

Kajian-kajian lepas mendapati pelajar ijazah pertama di universiti mengalami kesediaan kerjaya yang rendah dan sederhana (Mohd Izwan Mahmud 2017a; Maznizam Mansor dan Abdullah Mat Rashid, 2013; Zalizan Mohd Jelas, Amla Salleh, Norzaini Azman, Ramlah Hamzah, Rohana Jani, Hanizah Hamzah, Mohd Izwan Mahmud dan Zaleha Hamid, 2013; Yon, Joeng, dan Goh, 2012; Kaur, 2012; Hughes, 2011; Mansor Abu Talib dan Tan Kit Aun, 2009; Dybwad, 2009; dan Salami, 2008). Kesediaan kerjaya dipengaruhi oleh keupayaan individu untuk membuat pilihan kerjaya yang sesuai dengan mengambil kira faktor yang mempengaruhi perkembangan kerjaya seperti keluarga, organisasi, sosial dan ekonomi (Sampson, McClain, Musch, dan Reardon, 2013; Reardon, Lenz, Sampson, dan Peterson, 2012, 2006). Oleh itu, Kesediaan kerjaya merupakan faktor peramal kepada keupayaan dan kebolehan pelajar universiti dalam menyediakan diri dengan perancangan dan penerokaan kerjaya yang sistematik.

Kesediaan kerjaya di ukur berdasarkan keupayaan individu membuat keputusan kerjaya yang melibatkan perasaan, pemikiran, sikap, dan kepercayaan ekspektasi (Bullock-yowell, Chason, Sampson, Lenz, dan Reardon, 2013). Ketidakfungsian pemikiran kerjaya merupakan pemikiran individu yang tidak

berfungsi yang memberi kesan kepada keupayaan menyelesaikan masalah dan membuat keputusan kerjaya. Oleh itu, dengan mengenal pasti pemikiran kerjaya negatif dapat membantu merancang strategi intervensi yang sesuai (Andrews, Bullock-Yowell, Dahlen, dan Nicholson, 2014; Sidiropoulou-Dimakakou, Mylonas, Argyropoulou, dan Tampouri, 2012; Thrift, Ulloa-heath, Reardon, dan Peterson, 2012;). Sementara konsep efikasi kendiri kerjaya pula ditakrifkan sebagai individu dapat membuat pertimbangan keupayaan mereka untuk menyusun dan melaksanakan jalan tindakan yang dikehendaki bagi mencapai matlamat yang dikehendaki. Ianya bukan sahaja memiliki kemahiran dan pengetahuan berkaitan kerjayanya, tetapi juga mampu untuk membuat pertimbangan-pertimbangan yang perlu dilakukan berdasarkan ilmu pengetahuan dan kemahiran-kemahiran yang dimiliki (Bandura, 1986). Oleh itu, ketidakfungsian pemikiran kerjaya dan efikasi kendiri kerjaya merupakan elemen yang dapat mengukur tahap kesediaan kerjaya dalam proses perkembangan kerjaya individu. Menurut Andrews et al. (2014) dan Kristin (2009) menyatakan pemboleh ubah efikasi kendiri kerjaya mempunyai hubungan dengan pemboleh ubah ketidakfungsian pemikiran kerjaya. Seseorang yang mempunyai efikasi kendiri kerjaya tinggi juga berkeupayaan membuat keputusan kerjaya kerana mempunyai pemikiran kerjaya yang positif.

Kesediaan Kerjaya

Kesediaan kerjaya mengikut definisi teori *Cognitive Information Processing* (CIP) adalah keupayaan individu untuk membuat pilihan kerjaya yang sesuai dengan mengambil kira faktor yang mempengaruhi perkembangan kerjaya seperti keluarga, organisasi, sosial dan ekonomi (Reardon, Lenz, Sampson, dan Peterson, 2006). Dalam konteks perkembangan kerjaya, membuat keputusan kerjaya dipengaruhi oleh sistem kepercayaan lepas sama ada positif atau negatif. Kepercayaan negatif memberi kesan kepada pemprosesan maklumat dalam membuat penerokaan kerjaya dan tingkah laku mencari pekerjaan juga turut menurun (Reardon et al., 2006). Andaian asas teori ini beranggapan bahawa penyelesaian masalah kerjaya adalah satu proses yang rasional dalam konteks sosial-emosi. Masalah kerjaya didefinisikan sebagai jurang antara di mana diri realistik dan diri ideal. Sementara pemikiran kerjaya negatif didefinisikan sebagai hasil pemikiran seseorang tentang andaian, sikap, tingkah laku, kepercayaan, perasaan, perancangan, atau strategi yang berkaitan dengan penyelesaian masalah dan membuat keputusan kerjaya (Sampson et al., 2013). Jurang ini menghasilkan pemikiran negatif yang mengganggu atau menghalang individu untuk membuat keputusan khususnya berkaitan dengan keputusan kerjaya. Proses yang rasional bermaksud seseorang individu dapat mendefinisikan kerjaya melalui proses pembelajaran (Peterson, Sampson, Reardon, dan Lenz, 1996; dan Brown, 2007).

Dalam konteks kajian ini kesediaan kerjaya pelajar didefinisikan sebagai keupayaan individu membuat perancangan, pemilihan dan membuat keputusan berkaitan pendidikan dan kerjaya yang sesuai dengan minat, nilai, bakat dan kebolehan yang dimiliki (Reardon et al., 2006; Brown, 2007) diukur berdasarkan tiga konstruk utama iaitu Ketidakefungsian Pemikiran Kerjaya (KPK), Efikasi Kendiri Kerjaya (EKK) dan Ketidakeupayaan Membuat Keputusan Kerjaya (KMK). Ketidakefungsian Pemikiran Kerjaya (KMK) menjelaskan tiga sub konstruk psikologi iaitu Kekeliruan membuat keputusan (Kmk), Kebimbangan komitmen (Kk) dan Konflik luaran (Kl). Sub konstruk Kmk merujuk kepada seseorang individu yang berhadapan dengan isu untuk memahami proses membuat keputusan yang bercelaru disebabkan oleh emosi yang negatif seperti kebimbangan, kemurungan dan putus asa. Emosi yang negatif akan mempengaruhi proses penyelesaian masalah secara rasional dan mengganggu proses membuat keputusan kerjaya. Sementara sub konstruk Kk merujuk kepada ketidakeupayaan seseorang dalam memberi komitmen terhadap pilihan kerjaya yang telah dibuat. Setiap individu mempunyai beberapa pilihan kerjaya dalam satu masa yang memerlukan mereka membuat keputusan terakhir dalam senarai pilihan yang ada. Dalam situasi ini juga, mereka tidak mampu untuk melepaskan pilihan alternatif yang kurang sesuai. Selain itu, mereka juga tidak berkeupayaan untuk melepaskan pilihan-pilihan yang kurang sesuai. Manakala sub konstruk Kl pula adalah ketidakeupayaan seseorang membezakan persepsi diri sendiri dengan persepsi orang lain sebagai input yang penting dalam proses membuat keputusan Sampson Peterson, Lenz, Reardon, dan Saunders, 1996). Seseorang yang mempunyai konflik luaran tinggi menunjukkan wujudnya kebergantungan dengan orang lain yang signifikan seperti ibu bapa, keluarga, guru, rakan dan lain-lain dalam membuat keputusan kerjaya. Kajian lepas juga mendapati KPK mempunyai hubungan dengan pemboleh ubah yang lain antaranya dengan kesukaran membuat keputusan (Kleiman, Gati, Peterson, Sampson, Reardon, dan Lenz, 2004; Sidiropoulou-Dimakakou et al., 2012), minat kerjaya (Bullock et al., 2013) dan kesempurnaan (Andrews et al., 2014). Dapatan kajian mereka menunjukkan ketidakefungsian pemikiran kerjaya menjadi penghalang kepada keupayaan membuat keputusan kerjaya.

Sementara efikasi kendiri yang dijelaskan melalui teori sosial kognitif dapat menjelaskan keyakinan individu terhadap sesuatu keupayaan untuk menyusun dan melaksanakan kognitif, tingkah laku dan kemahiran sosial yang diperlukan untuk kejayaan terhadap sesuatu tugas (Bandura, 1986; Lent, Brown, dan Hackett, 1994). Secara perbandingannya efikasi kendiri kerjaya diperlukan untuk menentukan sejauh mana kesan kepada proses membuat keputusan kerjaya (Kristin, 2009; Sidiropoulou-Dimakakou et al., 2012;

Komaraju, Swanson dan Nadler, 2013). Efikasi diri rendah berkecenderungan mempunyai ketidakefektifan pemikiran kerjaya (Andrews et al., 2014). Efikasi diri tinggi dapat dapat menjelaskan individu yang mempunyai keyakinan dalam menyelesaikan tugas kerjaya dan berkecenderungan untuk membuat penerokaan kerjaya. Sementara efikasi diri rendah mempunyai kaitan dengan kurang keyakinan dalam membuat keputusan kerjaya dan cenderung mengelak dengan aktiviti-aktiviti kerjaya (Komaraju et al., 2013). Oleh itu, individu yang mempunyai efikasi diri yang tinggi berupaya membuat keputusan kerjaya yang bermaklumat, bertanggungjawab dengan mengambil tindakan terhadap keputusan yang dibuat dan melaksanakan tugas kerjaya dengan melalui latihan dan program-program yang sesuai (Kristin, 2009; Sidiropoulou-Dimakakou et al., 2012; Andrews et al., 2014).

Begitu juga ketidakefektifan membuat keputusan kerjaya dapat menjelaskan ketidakefektifan dapat dikaitkan dengan perasaan bimbang, dan kadangkala hingga tidak boleh buat keputusan langsung; ada yang boleh membuat keputusan yang sesuai dengan kebolehan tapi tidak tahu minat kerjaya yang jelas dengan itu dia ragu-ragu dan tidak pasti; ada yang boleh buat keputusan tetapi pilihan yang tidak bijak (Osipow, 1994; Osipow dan Winer, 1996). Dalam kajian awal beliau, Osipow dan Winer (1996) mendapati pelajar universiti i) Tidak ada pilihan langsung atau ada dua pilihan tetapi tidak boleh buat keputusan, ii) Mempunyai pilihan tetapi tidak pasti sama ada pilihan itu betul, iii) Pilihan yang tidak sesuai dengan kebolehan seseorang hingga kemudiannya membuat pilihan pekerjaan di mana kelayakannya jauh lebih rendah dari kebolehan seseorang, iv) Pilihan yang dinyatakan tidak sesuai dengan minat yang diukur. Kajian oleh Osipow dan Winer (1996) yang melihat keupayaan seseorang membuat keputusan kerjaya; keputusan yang berkaitan pekerjaan dan atau bidang pengajian dan latihan mendapati ketidakefektifan dapat dikaitkan dengan perasaan bimbang, dan kadangkala hingga tidak boleh buat keputusan langsung; ada yang boleh membuat keputusan yang sesuai dengan kebolehan tapi tidak tahu minat kerjaya yang jelas dengan itu dia ragu-ragu dan tidak pasti; ada yang boleh buat keputusan tetapi pilihan yang tidak bijak.

Objektif Kajian

- i. Mengetahui tahap kesediaan kerjaya dalam kalangan pelajar universiti.
- ii. Menentukan hubungan antara ketidakefektifan pemikiran kerjaya dengan efikasi diri kerjaya dan ketidakefektifan membuat keputusan.

Persoalan Kajian

- i. Apakah tahap kesediaan kerjaya dalam kalangan pelajar universiti.
- ii. Apakah hubungan antara ketidakfungsian pemikiran kerjaya dengan efikasi sendiri kerjaya dan ketidakupayaan membuat keputusan.

Hipotesis

- Ho Tidak terdapat hubungan signifikan antara Ketidakfungsian Pemikiran Kerjaya (KPK), Kekeliruan membuat keputusan (Kmk), Kebimbangan komitmen (Kk) dan Konflik luaran (KI) dengan Efikasi Kendiri Kerjaya (EKK) dan Ketidakupayaan Membuat Keputusan (KMK).

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini menggunakan gabungan reka bentuk kajian deskriptif dan korelasi. Kajian deskriptif bertujuan untuk mendapatkan skor min, sisihan piawai dan tahap pemboleh ubah ketidakfungsian pemikiran kerjaya dan efikasi sendiri kerjaya. Sementara kajian korelasi bertujuan untuk mengenal pasti hubungan antara pemboleh ubah ketidakfungsian pemikiran kerjaya dengan efikasi sendiri kerjaya dan ketidakupayaan membuat keputusan kerjaya. Populasi kajian adalah pelajar lepasan ijazah sarjana muda di bawah tajaan biasiswa di salah sebuah kerajaan negeri di Malaysia. Kaedah persampelan dilakukan secara bertujuan di mana seramai 63 orang sampel kajian terlibat secara langsung dalam program perkembangan kerjaya yang dikendalikan oleh pelajar sarjana Bimbingan dan Kaunseling, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia. Kajian ini menggunakan ujian *Career Thoughts Inventory (CTI)* untuk mengukur pemboleh ubah ketidakfungsian pemikiran kerjaya. Sementara pemboleh ubah efikasi sendiri kerjaya diukur menggunakan ujian *Career Decision Self-Efficacy – Short Form (CDSE-SF)*. Sementara pemboleh ubah ketidakupayaan membuat keputusan diukur menggunakan ujian *Career Decision Scale (CDS)*. Data dianalisis secara statistik deskriptif untuk mengenal pasti normaliti sampel, min, sisihan piawai dan tahap pemboleh ubah yang terlibat. Di samping juga, menggunakan jenis statistik korelasi *Pearson* untuk menentukan hubungan antara pemboleh ubah yang terlibat. Data dianalisis menggunakan perisian SPSS versi 22.

Career Thoughts Inventory (CTI)

Ujian *Career Thought Inventory (CTI)* dibangunkan oleh Sampson, Peterson, Lenz, Reardon dan Saunders pada tahun 1996 yang berasaskan teori *Cognitive*

Information Processing (CIP). Ujian *CTI* mengandungi 48 pernyataan dengan mengukur ketidakefungsian pemikiran kerjaya, sub skala kekeliruan membuat keputusan kerjaya, kebimbangan komitmen, dan konflik luaran. Skala pengukuran yang digunakan adalah likert empat iaitu, 0 = Sangat Tidak Setuju (STS), 1 = Tidak Setuju (TS), 2 = Setuju (S), 3 = Sangat Setuju (SS). Nur Liyana Ibrahim (2016) telah membuat terjemahan ujian *CTI* dalam Bahasa Inggeris ke Bahasa Melayu dengan mendapat keizinan daripada *Psychological Assessment Resources (PAR)*. Selepas terjemahan, beliau telah menjalankan kesahan kandungan *CTI* yang telah diterjemah dengan mendapatkan konsensus pakar. Data dianalisis menggunakan nilai korelasi item dengan item keseluruhan.

Dapatan menunjukkan nilai korelasi *CTI* keseluruhan adalah $r = .788$, kekeliruan membuat keputusan $r = .927$, kebimbangan komitmen $r = .788$, dan konflik luaran $r = .788$. Kebolehpercayaan *CTI* telah dijalankan ke atas kumpulan norma seperti dewasa, pelajar kolej, pelajar sekolah tinggi dan klien (Sampson et al., 1996). Ujian ketekalan dalaman menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* untuk keseluruhan skor adalah antara .93 hingga .97. Sementara bagi setiap konstruk Kmk ialah antara .93 hingga .94, Kk ialah antara .79 hingga .91 dan Kl antara .74 hingga .81. Sementara analisis kestabilan dijalankan untuk mengenal pasti keputusan skor *CTI* adalah sama bagi dua kali ujian kepada sampel yang sama. Seramai 73 orang sampel pelajar ijazah pertama terlibat dua kali mengambil ujian *CTI* dalam tempoh empat minggu. Dapatan menunjukkan nilai koefisien KPK adalah tinggi ($r = .86$), sub skala Kmk ($r = .82$), sub skala Kk ($r = .79$) dan sub skala Kl ($r = .74$). Kajian ini menggunakan ujian *CTI* yang telah diterjemah ke Bahasa Melayu oleh Nur Liyana Ibrahim (2016) telah dijalankan analisis kebolehpercayaan ke atas pelajar sekolah menengah tingkatan empat. Dapatan kajian beliau menunjukkan nilai pekali kebolehpercayaan keseluruhan *CTI* adalah .903, sub skala Kmk (.875), sub skala Kk (.801), dan sub skala Kl (.758). Seterusnya kajian rintis dijalankan ke atas populasi pelajar universiti dan mendapati pekali kebolehpercayaan ujian *CTI* adalah .946, sub skala Kmk (.874), sub skala Kk (.840) dan sub skala Kl (.623).

Career Decision Self-Efficacy – Short Form (CDSE-SF)

Alat ujian *CDSME* merupakan alat ujian yang telah dibina oleh Betz, Klein dan Taylor (1996). Bagaimanapun *CDMSE* telah ditukar kepada *Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form (CDSE-SF)* oleh Betz dan Taylor pada tahun 2006. Soal selidik ini mengandungi 25 item yang telah diubah suai daripada 50 item asal dan mengukur sub skala efikasi sendiri termasuklah mengenal diri, maklumat pekerjaan, matlamat pilihan, perancangan dan penyelesaian masalah. Pemarkatan alat ukuran *CDSE-SF* menggunakan skala likert lima mata di mana setiap soalan yang dikemukakan mempunyai lima dimensi skala, iaitu (1) - (Sangat Tidak

Yakin) hingga (5) - (Sangat Yakin). Jadual 1 menunjukkan interpretasi skor min adalah berpandukan kepada interpretasi skor min yang dibuat oleh Betz, Klein dan Taylor (1996); Betz, Hammond dan Multon (2005); dan Betz dan Hackett (2006).

Jadual 1: Interpretasi Skor Min *CDSE-SF*

Skor Min	Interpretasi Skor Min
1.00 hingga 2.33	Rendah
2.34 hingga 3.66	Sederhana
3.67 hingga 5.00	Tinggi

CDSE-SF mempunyai kestabilan kesahan yang tinggi dengan hasil kajian yang telah dilakukan ke atas sampel kajian pelajar di Australia dan Afrika dalam kalangan pelbagai etnik. Ujian kesahan telah dijalankan oleh Luzzo (1996) mendapati terdapat hubungan positif yang signifikan antara ujian *Career Decision-Making Attitudes* dan *CDSE-SF* ($r = .41$). Pelajar yang mempunyai skor tinggi untuk sikap membuat keputusan kerjaya juga mempunyai skor yang tinggi untuk *CDSE-SF*. Begitu juga kajian yang telah dilakukan oleh Chung (2002) terhadap jantina dan perbezaan bangsa dalam membuat efikasi sendiri kerjaya dan komitmen kerjaya dalam kalangan pelajar lepasan ijazah. Hasil kajian mendapati bahawa terdapat perbezaan yang signifikan antara *CDMSE-SF* dan Skala Komitmen Kerjaya. Begitu juga hasil dapatan kajian yang telah dilakukan oleh Kornspan dan Etzel (2001) iaitu beliau telah membuat perbandingan antara *CDSE-SF* dengan *Career Maturity Inventory (CMI)* di mana, sampelnya adalah terdiri daripada para pelajar atlet sukan lepasan ijazah. Beliau mendapati skor dari segi lokus kawalan dan tahap efikasi sendiri kerjaya para pelajar adalah begitu signifikan dengan nilai-nilai skor yang diperolehi dalam kematangan kerjaya.

Taylor dan Betz, (1983) melaporkan kebolehpercayaan yang diperolehi bagi jumlah keseluruhan skor *Alpha Cronbach* adalah .96 sementara nilai *Alpha Cronbach* bagi lima sub skala antara .86 ke .89. Bagaimanapun Luzzo (1996) telah menjalankan uji dan uji dalam tempoh 6 minggu mendapati jumlah skor koefisien adalah .83; Betz dan Taylor (2001) adalah .83; Luzzo (1993) dan Mau (2001) .83 dan Gaudron (2011) .81. Manakala *CDSE-SF* yang telah diterjemah oleh Mohd Sani Ismail (2011) telah melalui proses kajian rintis bagi menguji kebolehpercayaan, yang melibatkan 120 orang pelajar tingkatan 4 menunjukkan nilai pekali kebolehpercayaan (*Alpha Cronbach*) instrumen *CDSE-SF* adalah .95. Sementara Zalizan Mohd Jelas et al. (2013) menggunakan instrumen yang

sama yang telah diterjemah oleh Mohd Sani Ismail (2011) telah menjalankan kajian rintis ke atas 94 orang pelajar melibatkan dua buah sekolah, IPTA dan IPTS mendapati nilai *Alpha Cronbach* adalah .92. Manakala Buyukgoze-Kavas (2013) telah menjalankan penilaian semula *CDSE-SF* ke atas seramai 695 pelajar universiti di Turki dan mendapati *CDSE-SF* adalah .92, mengenal diri .74, maklumat pekerjaan .61, matlamat pilihan .81, perancangan .72 dan penyelesaian masalah .68. Analisis uji-uji kembali dijalankan ke atas 52 orang sampel dalam tempoh masa dua minggu, dan skor kestabilan koefisien adalah .91. Sementara kesahan konvergen yang dilakukan ke atas *CDSE-SF* dengan *Generalized Self-Efficacy Scale (GSES)* menunjukkan korelasi antara kedua-dua ujian adalah positif iaitu .65 ($p < .01$). Seterusnya kajian rintis menggunakan *CDSE-SF* versi Bahasa Melayu dijalankan ke atas populasi pelajar ijazah pertama dan mendapati nilai pekali kebolehpercayaan efikasi kendiri kerjaya adalah .911, mengenal diri .616, maklumat pekerjaan .712, matlamat pilihan .607, perancangan .797 dan penyelesaian masalah .561.

Career Decision Scale (CDS)

Career Decision Scale (CDS) dibangunkan oleh Osipow pada tahun 1970 bertujuan untuk mengukur ketidakupayaan membuat keputusan. *CDS* mempunyai 19 item yang diukur menggunakan skala 1 (Tidak langsung menggambarkan diri saya), 2 (Sedikit sebanyak menggambarkan diri saya), 3 (Sangat menggambarkan diri saya) dan 4 (Tepat menggambarkan diri saya). Terdapat dua item yang mengukur berkaitan dengan kepastian sementara 16 item mengukur skala ketidakupayaan membuat keputusan dan 1 item adalah komen dan pandangan secara subjektif. Ujian ini sesuai digunakan oleh kaunselor dalam mengenal pasti punca dan merancang intervensi perkembangan dan pilihan kerjaya. Ujian *CDS* telah melalui analisis kesahan dan kebolehpercayaan. Dapatan analisis ujian dan uji kembali ke atas pelajar kolej, mendapati nilai korelasi antara .90 dan .82 bagi skala ketidakupayaan membuat keputusan (Osipow 1994; Slaney, Palko- Nonemaker, dan Alexander, 1981). Kesahan *concurrent* juga mendapati *CDS* mempunyai hubungan negatif dengan ujian *Career Decision Making* (Harren, 1976), *Vocational Decision Scale* (Winer, 1992) dan *My Vocational Situation* (Holland, Gottfredson, dan Power, 1980) dengan nilai antara .85 to .90. Sementara kebolehpercayaan pekali *Alpha Cronbach* adalah .89 (Marco, Hartung, Newman, dan Parr, 2003). Dalam kajian ini menggunakan ujian *CDS* versi Bahasa Melayu yang telah diterjemah oleh Zalizan Mohd Jelas et al. (2013) dan mendapati pekali *Alpha Cronbach CDS* adalah .86.

DAPATAN KAJIAN

Dapatan kajian dikategorikan kepada dua bahagian iaitu bahagian pertama dapatan analisis deskriptif berkaitan tahap kesediaan kerjaya. Sementara bahagian kedua dapatan analisis inferensi iaitu menentukan hubungan antara ketidakfungsian pemikiran kerjaya dengan efikasi sendiri kerjaya dan ketidakupayaan membuat keputusan.

Tahap Ketidakfungsian Pemikiran Kerjaya (KPK) dan Efikasi Kendiri Kerjaya (EKK)

Jadual 2 adalah dapatan analisis deskriptif menunjukkan sampel kajian bagi pemboleh ubah KPK (rendah 20.6%, tinggi 79.4%), sub skala Kmk (rendah 28.6%, tinggi 71.4%), sub skala Kk (rendah 58.7%, tinggi 41.3%), dan sub skala Kl (rendah 12.7%, tinggi 87.3%). Dapatan ini menunjukkan pelajar mempunyai ketidakfungsian pemikiran kerjaya yang tinggi. Manakala Jadual 3 pula memperlihatkan bagi pemboleh ubah EKK (sederhana 31.7%, tinggi 68.3%; sub skala Md (sederhana 47.6%, tinggi 52.4%), sub skala Mp (sederhana 23.8%, tinggi 76.2%); sub skala Mpi (sederhana 23.8%, tinggi 76.2%); sub skala Pk (sederhana 25.4%, tinggi 74.6%); dan sub skala Pm (sederhana 52.4%, tinggi 47.6%). Dapatan ini menunjukkan pelajar mempunyai efikasi sendiri kerjaya sederhana dan tinggi.

Jadual 2: Taburan Skor Pemboleh Ubah Ketidakfungsian Pemikiran Kerjaya

Kategori		KPK	Kmk	Kk	Kl
Min		58.93	14.32	12.59	6.43
SP		17.24	5.72	4.28	2.56
Tahap	Rendah	20.6%	28.6%	58.7%	12.7%
	Tinggi	79.4%	71.4%	41.3%	87.3%

N = 63, KPK = Ketidakfungsian Pemikiran Kerjaya, Kmk = Kekeliruan membuat keputusan, Kk = Kebimbangan komitmen, Kl = Konflik luaran.

Jadual 3: Taburan Skor Pemboleh Ubah Efikasi Kendiri Kerjaya

Kategori		KPK	Kmk	Kk			KI
Min		98.14	18.95	20.05	20.11	20.34	18.70
SP		11.20	2.63	2.56	2.74	2.75	2.72
Tahap	Rendah	-	-	-	-	-	-
	Sederhana	31.7%	47.6%	23.8%	23.8%	25.4%	52.4%
	Tinggi	68.3%	52.4%	76.2%	76.2%	74.6%	47.6%

$N = 63$, EKK = Efikasi Kendiri Kerjaya, Md = Mengenal diri, Mp = Maklumat pekerjaan, Mpi = Matlamat pilihan, Pk = Perancangan kerjaya, Pm = Penyelesaian masalah.

Hubungan antara Pemboleh ubah KPK (Kmk, Kk dan KI) dengan Pemboleh ubah EKK dan KMK.

Keputusan analisis ujian normaliti pemboleh ubah KPK bagi bilangan sampel $N = 63$ menunjukkan nilai *Skewness* (z) adalah .172 dan *Kurtosis* (z) 2.67, *Kolmogorov-Smirnov* $p = .200$. Sementara pemboleh ubah EKK menunjukkan nilai *Skewness* (z) adalah .003 dan *Kurtosis* (z) .286, *Kolmogorov-Smirnov* $p = .200$. Dan pemboleh ubah KMK menunjukkan nilai *Skewness* (z) adalah 2.80 dan *Kurtosis* (z) 1.15, *Kolmogorov-Smirnov* $p = .007$ Keputusan menunjukkan data bagi pemboleh ubah KPK dan EKK didapati bertabur secara normal dan boleh diterima untuk analisis korelasi. Bagaimana pun nilai *skewness* dan kurtosis bagi pemboleh ubah KMK adalah tidak normal, tetapi analisis histogram mendapati data bertabur secara normal.

Jadual 4 menunjukkan terdapat hubungan negatif yang sederhana signifikan antara min EKK dengan KPK [$r = -.221, p < .05$], dengan Kmk [$r = -.210^*, p < .05$]. Manakala terdapat hubungan negatif yang rendah dan tidak signifikan antara EKK dengan Kk [$r = -.208, p > .05$] dengan KI [$r = -.201, p > .05$]. Keputusan menunjukkan pemboleh ubah KPK, Kmk, Kk dan KI mempunyai hubungan yang negatif dengan EKK. Hal ini bermaksud, mereka yang mempunyai ketidakfungsian pemikiran yang tinggi, mempunyai efikasi kendiri kerjaya yang rendah, dan sebaliknya. Seterusnya dapatan menunjukkan Kmk mempunyai hubungan positif yang sederhana signifikan dengan KPK [$r = .439, p < .05$], dengan Kmk [$r = -.210^*, p < .05$]; Kk [$r = -.328, p < .05$]; tetapi tidak signifikan dengan KI [$r = .148, p > .05$].

Jadual 4: Min, Sisihan Piawai Dan Korelasi

Karakteristik		1	2	3
1	KPK	-	-.221*	.350*
	KmK	-	-.210*	.439**
	Kk	-	-.208	.328**
	Kl	-	-.201	.148
2	EKK	-.221*	-	-.092
3	Kmk	.350*	-.092	-
	<i>M</i>	58.93	98.14	39.33
	<i>SP</i>	17.24	11.20	8.54
	Alpha	.926	.888	.839

KPK = Ketidaktungsiaran Pemikiran Kerjaya (Kmk = Kekeliruan membuat keputusan, Kk = Kebimbangan komitmen, (Kl = Konflik luaran) EKK = Efikasi Kendiri Kerjaya, Kmk = Ketidaktungsiaran membuat keputusan, (* $p < .05$, ** $p < .01$).

PERBINCANGAN DAN CADANGAN

Dapatan kajian ini menjelaskan majoriti subjek kajian mempunyai tahap ketidaktungsiaran pemikiran kerjaya yang tinggi. Tahap yang tinggi merujuk kepada pemikiran kerjaya negatif yang merupakan penghalang kepada keupayaan seseorang dalam membuat keputusan kerjaya (Sampson et al., 1996). Dapatan ini menyokong kajian-kajian lepas yang menjelaskan pemikiran kerjaya negatif menjadi penghalang seseorang untuk membuat keputusan kerjaya kerana ada kaitan dengan keyakinan diri (Andrews et al., 2014). Dapatan kajian ini juga menunjukkan subjek kajian mempunyai hampir separuh iaitu 47% efikasi sendiri kerjaya berada pada tahap sederhana. Efikasi sendiri kerjaya merupakan keyakinan seseorang terhadap keupayaan diri untuk membuat keputusan kerjaya termasuklah mengenal diri sendiri, mendapatkan maklumat pekerjaan, membuat pilihan matlamat, membuat perancangan dan penyelesaian masalah kerjaya. Secara perbandingannya efikasi sendiri kerjaya diperlukan untuk menentukan sejauh mana kesan kepada proses membuat keputusan kerjaya (Kristin, 2009; Sidiropoulou-Dimakakou et al., 2012; (Komarraju et al., 2013) efikasi sendiri rendah berkecenderungan mempunyai ketidaktungsiaran pemikiran kerjaya (Andrews et al., 2014).

Seterusnya, terdapat hubungan signifikan negatif antara ketidaktungsiaran pemikiran kerjaya dengan efikasi sendiri kerjaya. Ini menunjukkan pemikiran

kerjaya yang negatif menjejaskan keyakinan seseorang dalam membuat keputusan kerjaya. Selain itu, kekeliruan membuat keputusan, kebingungan komitmen dan konflik luaran juga menjadi penghalang kepada seseorang dalam membuat keputusan. (Sidiropoulou-Dimakakou et al., 2012). Selain itu, kajian lepas juga menunjukkan pemboleh ubah efikasi-kendiri kerjaya dan keupayaan membuat keputusan saling berkait serta mempunyai hubungan yang kuat dalam konteks perkembangan kerjaya (Norida Tajudin, Kalthom, Jano, Sharif, dan Shahrulanuar, 2014); kesukaran membuat keputusan kerjaya dan ketidakefektifan pemikiran kerjaya (Sidiropoulou-Dimakakou et al., 2012) ketidakpuasan kerja (Chang dan Edwards, 2015) dan dengan pemboleh ubah lain (Anthony, 1996; Yang dan Gysbers, 2007; Restubog, Florentino, dan Garcia, 2010; Hsieh dan Huang, 2014; Andrews et al., 2014). Efikasi-kendiri kerjaya yang rendah menyebabkan seseorang individu cenderung mengelak terlibat dengan aktiviti yang memerlukan membuat keputusan kerjaya. Sementara individu yang tidak atau ragu-ragu membuat keputusan kerjaya adalah disebabkan ketidakefektifan pemikiran atau pemikiran kerjaya yang negatif (Mohd Izwan Mahmud et al., 2017; Reardon et al., 2006). Mereka yang berhadapan dengan situasi ini tidak mempunyai keyakinan dan kepercayaan kepada diri sendiri untuk melakukan sesuatu aktiviti kerjaya. Kesannya, mereka berkemungkinan tidak dapat membuat keputusan kerjaya, membuat keputusan yang tidak tepat atau ketidakpastian dalam membuat keputusan kerjaya.

Dapatan kajian juga mendapati KMK mempunyai hubungan yang positif dengan KPK. Ini menunjukkan seseorang yang mempunyai pemikiran kerjaya negatif juga cenderung tidak berupaya untuk membuat keputusan. Dapatan ini dapat menyokong kajian oleh Saunders, Peterson, Sampson, dan Reardon (2000) yang mendapati secara konsisten KPK dan KMK mempunyai hubungan positif yang kuat ($r = .78$). Begitu juga dapatan kajian oleh Osipow, Carney, Winer, Yanico, dan Koschier (1987) mendapati terdapat hubungan yang kuat antara KPK dengan KMK dengan nilai korelasi adalah $r = .53$ to $r = .75$. Kajian-kajian tersebut dan kajian ini dapat membuktikan secara konsisten bahawa terdapat hubungan positif antara ketidakefektifan pemikiran kerjaya dengan ketidakefektifan membuat keputusan.

Daripada perbincangan tersebut didapati ketidakefektifan pemikiran kerjaya, efikasi diri kerjaya dan ketidakefektifan membuat keputusan merupakan konstruk yang dapat mengukur tahap kesediaan kerjaya dalam proses perkembangan kerjaya individu dan elemen ini boleh dipelajari dan dipertingkatkan melalui satu kaedah yang sistematik (Mohd Izwan Mahmud, 2017a; Mohd Izwan Mahmud et al., 2017b; Andrews et al., 2014). Menurut Kristin (2009) pemboleh ubah efikasi diri kerjaya mempunyai perkaitan yang

rapat dengan pemboleh ubah ketidakfungsian pemikiran kerjaya. Individu yang mempunyai efikasi sendiri kerjaya yang tinggi berkecenderungan mempunyai keupayaan membuat keputusan positif (Shelby, 2010). Sebaliknya, mereka yang mempunyai efikasi sendiri yang rendah sukar untuk membuat keputusan kerjaya dan mengelak untuk terlibat dengan aktiviti membuat keputusan kerjaya kerana mereka merasakan tidak mempunyai keupayaan dan keyakinan dengan diri dan kesannya akan meningkatkan tekanan dan kebimbangan (Reardon et al., 2006). Begitu juga, mereka yang mempunyai pemikiran kerjaya negatif menghadapi kesukaran untuk membuat keputusan (Osipow, 1996).

Kajian ini memberi implikasi kepada kaunselor kerjaya di universiti untuk menggunakan instrumen *CTI*, *CDSE-SF* dan *CDS* dalam memahami klien, membina profil dan mengenal pasti keperluan kepada kesesuaian intervensi kerjaya dapat dilaksanakan. Justeru, pemikiran kerjaya negatif merupakan penghalang kepada keupayaan individu membuat keputusan kerjaya (Sampson et al., 1996). Di samping itu, kajian-kajian lepas yang menggunakan teori CIP khususnya dengan mengaplikasikan *CTI workbook* (Thrift et al., 2012) dan aplikasi piramid CIP (Hirschi dan Läge, 2008) *CIP Career Decision Making Tools* (Shelby, 2010) dan Modul Kesediaan Kerjaya *Cognitive Information Processing* (Mohd Izwan Mahmud, 2017b) dapat menjelaskan berkaitan dengan pemikiran kerjaya negatif dapat ditingkatkan melalui intervensi yang sesuai. Kajian lanjutan hendaklah dilakukan dengan meneroka teori kerjaya yang sesuai untuk menjalankan intervensi bagi membantu pelajar universiti yang berhadapan dengan masalah kesediaan kerjaya.

RUMUSAN

Kesediaan kerjaya pelajar universiti dipengaruhi oleh pengalaman dan pembelajaran secara proses yang rasional. Dengan memahami pemboleh ubah kesediaan kerjaya dapat membantu seseorang untuk mengenal pasti masalah kerjaya, ketidakupayaan membuat keputusan, kekeliruan membuat keputusan, kebimbangan dan konflik luaran. Masalah ini dapat ditingkatkan melalui intervensi kerjaya yang sistematik melalui pendekatan kaunseling, bimbingan, perundingan, pementoran dan lain-lain. Justeru, untuk meningkatkan kesediaan kerjaya, seseorang perlu mempunyai pemikiran kerjaya yang positif dan perlu meningkatkan efikasi sendiri kerjaya serta berkeupayaan membuat keputusan kerjaya. Di samping itu, kesediaan kerjaya tinggi dapat membantu pelajar membuat persediaan-persediaan berkaitan perancangan, pemilihan, dan membuat keputusan kerjaya semasa tempoh pengajian di universiti.

RUJUKAN

- Andrews, L. M., Bullock-Yowell, E., Dahlen, E. R., & Nicholson, B. C. (2014). Can Perfectionism Affect Career Development? Exploring Career Thoughts and Self-Efficacy. *Journal of Counseling & Development*, 92(3), 270–279.
- Bandura, A. (1986). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Betz, N. E., & Taylor, K. M. (2001). *Manual for the Career Decision Self-Efficacy Scale and CDSE–Short Form*. Unpublished manual. Assessment Resources, Inc.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision - Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47–57.
- Betz, N.E. & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14 : 3-11.
- Betz, N.E., Hammond, M. & Multon, K. (2005). Reliability and Validity of Five-Level Response Continuum for the Career Decision Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 13(2) : 131-149.
- Brown, D. (2007). *Career information, career counseling and career development* (9th edition). Boston : Allyn and Bacon.
- Bullock-yowell, E., Chason, A. K., Sampson, J. P., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (2013). Relationships among Career Thoughts , Career Interests , and Career Decision State. *The Canadian Journal of Career Development/Revue Canadienne de Développement de Carrière*, 12(1), 39 - 47.
- Buyukgoze-Kavas, A. (2013). A psychometric evaluation of the Career Decision Self-Efficacy Scale– Short Form with Turkish University Students. *Journal of Career Assessment*.
- Chang, Y., & Edwards, J. K. (2015). Examining the relationships among self-efficacy, coping, and job satisfaction using social career cognitive theory: An SEM Analysis, 23(1), 35–47.

- Chung, Y. B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: gender and ethnic differences among college students. *Journal of Career Development*, 28(4) : 277-284.
- Dybwad, T.-E. (2009). Career maturity: a latent means and covariance structure analysis of Daidalos. *Scandinavian Journal of Psychology*, 50(2), 109–20.
- Gaudron, J.P. (2011). A psychometric evaluation of the Career Decision Self-Efficacy Scale Short-Form among French university students. *Journal of Career Assessment*, 19, 420–430.
- Harren, V. A. (1976). *Preliminary manual for interpretation of the Assessment of Career Decision Making (Form B)*. Carbondale: Southern Illinois University.
- Hirschi, A., & Läge, D. (2008). Increasing the career choice readiness of young adolescents: An evaluation study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8, 95–110.
- Holland, J. J., Gottfredson, D. C., & Power, P. G. (1980). Some diagnostic scales for research in decision making and personality: Identity, information, and barriers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 1191–1200.
- Hsieh, H.-H., & Huang, J.-T. (2014). the effects of socioeconomic status and proactive personality on career decision self-efficacy. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 29–43.
- Hughes, C. (2011). The influence of self-concept, parenting style and individualism–collectivism on career maturity in Australia and Thailand. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11(3), 197–210.
- Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara (IPPTN) (2003). Laporan Akhir Kajian Masalah Pengangguran di Kalangan Graduan. Pulau Pinang: Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara (IPPTN).
- Ishak Yussof, Ismail Rahmah, & Robiah Sidin. (2008). Graduan dan Alam Pekerjaan: Kes Siswazah UKM. *Akademika*, 72 (Januari), 3 - 24. Retrieved from <http://pkukmweb.ukm.my/~penerbit/akademika/jademik.html>.
- Jasmi Talib. (2013). *Keberkesanan modul merancang kerjaya terhadap pelajar kolej komuniti*. Tesis Doktor Falsafah yang Tidak Diterbitkan. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi Selangor.

- Jome, L.M., Philips, S.D. (2013). *Interventions to aid job finding and choice implementation*. edited Brown, S. D. dan Lent, R.W. (2013). *Career development and counseling* (2nd Edition). John Wiley & Sons: Hoboken, New Jersey.
- Kaur, P. (2012). Career maturity among adolescents in relation. *International Journal of Research in Education Methodology*, 1(1), 10–13.
- Kleiman, T., Gati, I., Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R., & Lenz, J. (2004). Dysfunctional thinking and difficulties in career decision making. *Journal of Career Assessment*, 12(3), 312–331.
- Komaraju, M., Swanson, J., & Nadler, D. (2013). Increased career self-efficacy predicts college students' motivation, and course and major satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 420–432.
- Kornspan, A.S., & Etzel, E.F. (2001). The relationship of demographic and psychological variables to career maturity of junior college students-athletes. *Journal of College Students Development*, 42(2) : 122-132.
- Kristin, L. C. (2009). *Predicting career decision-making difficulties among undergraduate students: the role of career decision making self efficacy, career optimism, and coping*. Unpublished Dissertation. Southern Illinois University, Carbondale.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Luzzo, A.D. (1996). A psychometric evaluation of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Counseling & Development*, 74, 276-279.
- Luzzo, D. A. (1993). Value of career-decision-making self-efficacy in predicting career-decision-making attitudes and skills. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 194-199.
- Mansor, A. T., & Tan, K. A. (2009). Influence of gender on career readiness among Malaysian undergraduates. *Australian Journal of Career Development*, 18, 33–44.

- Mau, W.-C. (2001). Assessing career decision-making difficulties: A cross-cultural study. *Journal of Career Assessment*, 9, 353–364.
- Maznizam Mansor & Abdullah Mat Rashid. (2013). Career indecision : A cross-sectional survey among students of National Youth Skills Training Institutes. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17(8) : 1073-107.
- Mohd Izwan Mahmud, Sidek Mohd Noah, Jamaludin Ahmad & Wan Marzuku Wan Jaafar. (2017b). Kajian analisis keperluan pembinaan modul kesediaan kerjaya dalam kalangan pelajar universiti awam. *Jurnal Psikologi dan Kaunseling*, 8, 38 - 60.
- Mohd Izwan Mahmud. (2017a). *Kesan Program Kerjaya Psiko-pendidikan Cognitive Information Processing terhadap Pemikiran Kerjaya dan Efikasi Kendiri Kerjaya Pelajar di Sebuah Universiti Awam*. Tesis Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia, Serdang Selangor.
- Mohd Sani Ismail, (2011). *Kematangan kerjaya, efikasi sendiri kerjaya dan penglibatan pelajar dalam aktiviti program bimbingan dan kaunseling kerjaya*. Tesis Doktor Falsafah tidak diterbitkan, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Muhammad Hazrul Ismail. (2012). Study on Employability of Graduates in Malaysia : A Survey of Employer Perspectives. *Prosiding PERKEM VII*, 2(2012), 906–913.
- Norida, A., Tajudin, N. M., Kalthom, H., Jano, Z., Sharif, M., & Shahrulanuar, M. (2014). Model of self-esteem , job-search intensity and career decision-making self-efficacy for undergraduate students. *Proceedings of the International Conference on Science, Technology and Social Sciences (ICSTSS)*, 257–265.
- Nur Liyana Mohd Ibrahim. (2016). *Kesan modul bimbingan penyesuaian pemikiran kerjaya (PPK) berasaskan teori kognitif pemprosesan maklumat terhadap ketidakfungsian pemikiran kerjaya dan situasi vokasional dalam kalangan pelajar tingkatan empat*. Tesis Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Perguruan Sultan Idris, Tanjong Malim Perak.
- Osipow, S. H. (1994). The Career Decision Scale: How good does it have to be? *Journal of Career Assessment*, 2, 15–18.

- Osipow, S. H. dan Winer, J. L. (1996). The use of the career decision scale in career assessment.” *Journal of Career Assessment*, 4:117-130.
- Othman Mohamed. (2016). *Kaunseling perkembangan kerjaya abad ke 21*. Universiti Putra Malaysia, Serdang Selangor.
- Paulsen, A. M., & Betz, N. E. (2004). Basic confidence predictors of career decision- making self-efficacy. *The Career Development Quarterly*, 52, 354-362.
- Peterson, G.W., Sampson, J.P., Reardon, R.C., & Lenz, J.G. (1996). *A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making (dlm. career choice and development 3rd edition)*. San Francisco: Josey-Bass Publishers.
- Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson, J. P., & Peterson, G. W. (2006). *Career development and planning: A comprehensive approach (2nd edition)*. United States: Thompson Learning.
- Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson, J. P., Jr., & Peterson, G. W. (2012). *Career development and planning: A comprehensive approach (4th ed.)*. Dubuque, IA: Kendall Hunt.
- Restubog, S. L. D., Florentino, A. R., & Garcia, P. R. J. M. (2010). The mediating roles of career self-efficacy and career decidedness in the relationship between contextual support and persistence. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 186–195.
- Salami, S. O. (2008). Gender, identity status and career maturity of adolescents in Southwest Nigeria. *Journal of Social Science*, 16(1), 35–49.
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., Saunders, D.E. (1996). *Career Thoughts Inventory™: Profesional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Sampson, J. P., McClain, M.-C., Musch, E., & Reardon, R. C. (2013). Variables affecting readiness to benefit from career interventions. *The Career Development Quarterly*, 61(2), 98–109.

- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., & Reardon, R. C. (2000). Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 288–298.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Mylonas, K., Argyropoulou, K., & Tampouri, S. (2012). Career decision-making difficulties, dysfunctional thinking and generalized self-efficacy of university students in Greece. *World Journal of Education*, 2 (1), 117–130.
- Slaney, R. B., Palko-Nonemaker, D., & Alexander, R. A. (1981). An investigation of two measures of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 92–103.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63–81.
- Thrift, M. M., Ulloa-heath, J., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (2012). Career interventions and the career thoughts of pacific island college students. *Journal of Counseling & Development*, 90 (April), 169–177.
- Winer, J. L. (1992). The early history of the Career Decision Scale. *The Career Development Quarterly*, 40, 369–375.
- Yon, K. J., Joeng, J.-R., & Goh, M. (2012). A longitudinal study of career maturity of Korean adolescents: the effects of personal and contextual factors. *Asia Pacific Education Review*, 13(4), 727–739.
- Zailan Moris. (2007). *50 tahun pembangunan pendidikan tinggi di Malaysia 1957 - 2007*. Institut Penyelidikan Tinggi Negara. Pulau Pinang: Universiti Sains Malaysia.
- Zaini Ujang. (2009). *The elevation of higher learning (Mengangkasa Pengajian Tinggi)*. UTM Press. Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Zalizan Mohd Jelas, Amla Mohd Salleh, Norzaini Azman, Ramlah Hamzah, Rohana Jani, Hanizah Hamzah, Mohd Izwan Mahmud & Zaleha Abd Hamid, (2013). Laporan Penyelidikan: *Analisis gender dalam pendidikan*. Kementerian Pendidikan Malaysia.

Kesahan Dan Kebolehpercayaan Modul Kuasa Minda Separa Sedar Berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku Dalam Pembangunan Remaja

Parameswary Periasamy
SJKT Batu Caves
paramescounselor@gmail.com

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengukur kesahan dan kebolehpercayaan Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Aplikasi Terapi Kognitif Tingkah Laku Dalam Pembangunan Remaja. Reka bentuk kajian yang telah digunakan adalah kajian deskriptif, iaitu mencari nilai kesahan kandungan sesi dan aktiviti. Seterusnya kajian ini mencari nilai kebolehpercayaan Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku dalam pembangunan remaja dengan menggunakan kaedah rujukan pakar. Seramai lapan (8) orang panel pakar dalam bidang Psikologi, Kaunseling dan Pendidikan telah dipilih untuk menjawab dua (2) soal selidik yang digubal, iaitu soal selidik kesahan kandungan modul oleh Rusell (1974) dan soal selidik kesesuaian sesi dan aktiviti modul oleh Mohammad Aziz Shah Mohammed Arip (2010). Manakala bagi mencari nilai kebolehpercayaan modul, seramai 30 orang responden daripada salah sebuah sekolah menengah di Daerah Sentul telah dipilih sebagai subjek kajian. Data kajian diperolehi mendapati bahawa peratus keseluruhan kesahan kandungan modul berdasarkan penilaian pakar mengikut Rusell (1974) ialah 81%, iaitu tinggi. Sementara peratus keseluruhan kesahan kesesuaian sesi dan aktiviti ialah 88%. Manakala pekali keseluruhan kebolehpercayaan Alpha Cronbach bagi Modul Kuasa Minda Separa Sedar dan Terapi Kognitif Tingkah Laku Dalam Pembangunan Remaja adalah tinggi, iaitu sebanyak .845. Justeru, keputusan kajian ini menunjukkan bahawa Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Aplikasi Terapi Kognitif Tingkah Laku Dalam Pembangunan Remaja mempunyai nilai kesahan kandungan dan kebolehpercayaan yang tinggi. Dapatan kajian ini membuktikan bahawa modul ini boleh digunakan dalam lapangan sebenar dalam pembangunan remaja.

Kata Kunci: *Modul Kuasa Minda Separa Sedar; Aplikasi Terapi Kognitif Tingkah Laku; Kaedah; Mengaktifkan Minda Separa Sedar; Kaedah Memprogram Semula Minda; Mengubah Sistem; Kepercayaan Diri; Aplikasi Saranan Diri; Aplikasi 'Self Talk'; Aplikasi Gambaran Minda; Kaedah Menentukan Matlamat Diri; Untuk Pembangunan remaja*

PENGENALAN

Negara kita merupakan sebuah negara yang membangun dengan pesat. Seiring dengan wawasan 2020 yang diperkenalkan oleh kerajaan pada suatu ketika dahulu, pelbagai pembangunan sama ada secara fizikal atau rohani sedang pesat dijalankan. Namun begitu, melalui pemerhatian dan pembacaan, dapat diperhatikan bahawa remaja pada zaman kini mempunyai masalah sama ada dari aspek dalaman ataupun luaran yang mengganggu pembangunan diri ke arah kecemerlangan secara holistik. Pelbagai masalah remaja kini dari aspek psikologi mahupun tingkah laku semakin meningkat saban hari yang dipaparkan oleh media massa adalah sangat membimbangkan semua pihak. Justeru, remaja kini perlu dibimbing untuk meningkatkan nilai-nilai positif seperti menjadi seorang yang penyayang, bertanggungjawab, proaktif, inovatif dan modal insan yang baik sejajar dengan hasrat negara untuk mencapai wawasan 2020.

Pembangunan remaja dari aspek kerohanian, mental yang positif, nilai-nilai hidup yang sihat dan tingkah laku yang proaktif harus dipupuk oleh semua pihak. Namun, pembangunan remaja dari aspek ini terbantut disebabkan oleh kekangan dalam hubungan kekeluargaan, pengaruh rakan sebaya, tekanan emosi, pengaruh media massa, perkembangan unsur-unsur pemodenan dunia dan kecelaruan dalam aspek psikologi. Hal ini yang menyebabkan kes-kes remaja kini yang berani dan hilang pertimbangan nilai-nilai kemanusiaan bertindak ikut nafsu diri dan akhirnya melahirkan bayi luar nikah dan membuang bayi tanpa berkepermanusiaan. Kes-kes sebegini telah mempersoalkan kesihatan mental, akal fikiran dan kerohanian pelajar-pelajar masa kini.

Menurut Laporan Kajian Kesihatan Kebangsaan dan Morbiliti Ketiga pada tahun 2006, antara punca gangguan mental adalah kemurungan. Ia dijangka menjadi punca utama penyakit mental menjelang tahun 2020. Kemurungan adalah sejenis penyakit mental yang boleh menyebabkan perlakuan yang ganas seperti pembunuhan berlaku. Hal ini dapat dilihat daripada kes-kes rogol dan membunuh diri juga semakin meningkat dalam kalangan remaja yang juga mempersoalkan nilai-nilai keagamaan dan kesihatan mental para remaja. Hal ini semua adalah disebabkan oleh kecelaruan mental para remaja. Kajian Kesihatan dan Mobiliti Kebangsaan (2006) oleh Kementerian Kesihatan Malaysia juga melaporkan bahawa hampir 6% rakyat Malaysia didapati menghadapi penyakit mental berbanding 10 tahun dahulu. Daripada jumlah ini, sebanyak 20.3% kes penyakit mental terdiri dari kanak-kanak dan remaja yang berusia 16 tahun ke bawah berbanding 11.2% golongan dewasa.

Justeru, modul-modul yang dapat membantu remaja perlu dihasilkan untuk mencari jalan penyelesaian kepada permasalahan yang wujud dalam kalangan mereka. Perlu diingat bahawa sebelum berlakunya penerapan dan penggunaan modul, sesebuah modul perlu diuji dan disahkan terlebih dahulu (Mohammad Aziz Shah Mohamed Arip et. al., 2014). Atas kesedaran inilah, penulis berhasrat menjalankan kajian membina sebuah modul yang bertujuan untuk mengubah dan memantapkan tingkah laku pelajar. Hal ini dilakukan dengan mengambil kira kuasa minda separa sedar berdasarkan terapi kognitif tingkah laku yang akan dijadikan teras bagi kajian ini. Modul ini akan diberikan nama “Modul Kuasa Minda Separa Sedar Berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku Dalam Pembangunan Remaja” dan memfokuskan kepada pemantapan tingkah laku pelajar remaja dalam pembangunan dan perkembangan mereka.

Tinjauan literatur

Bargh dan Morsella (2008) memberikan penjelasan bahawa keputusan sering boleh berlaku tanpa manusia memberikan terlampau banyak tumpuan kepadanya. Ini dapat dilihat semasa mereka memilih untuk mengundi, membeli-belah atau memilih tempat percutian. Proses separa sedar merupakan sebuah asas kepada cara manusia menjalankan kehidupannya. Contoh kepada pembuatan keputusan yang terjadi dengan sendiri adalah mengelakkan kereta yang mendatang dengan automatik. Tingkah laku Separa Sedar adalah perkara yang mempengaruhi tahap penerimaan kita terhadap orang lain. Menurut Bargh (2014) memberikan konsep yang dipersetujui oleh saintis psikologi bahawa minda separa sedar membayangkan minda sedar yang sebenar. Namun, sesuai dengan peredaran masa, minda separa sedar dilihat tidak banyak berbeza dengan minda sedar. Aktiviti minda separa sedar juga dikatakan bermula lebih awal berbanding dengan aktiviti minda sedar. Oleh kerana itu, aksi minda separa sedar dilihat sebagai aksi yang mendahului refleksi.

Bob (2011) dalam kajiannya telah membincangkan bahawa terdapat sebuah halangan yang menghalang proses separa sedar dan sedar. Ini dikaitkan dengan mekanisme neural yang menyebabkan proses otak yang berkaitan dengan mekanisme perhatian dan memori terbentuk. Integrasi kesedaran juga boleh berubah mengikut keadaan yang berkaitan dengan manipulasi kognitif eksperimental, hipnosis dan pengalaman yang menyebabkan tekanan, boleh mengakibatkan gangguan kepada kesedaran. Ini menunjukkan bahawa kesedaran itu tidak terhad atau tetap pada sesuatu aspek. Seterusnya Kato dan Kamba (2013) menyatakan bahawa hubungan minda separa sedar dengan otak adalah masih sebuah misteri. Menilai daripada sudut pandangan sains otak, rangkaian neuro mempunyai kaitan yang tersendiri terhadap aktiviti mental manusia. Kajian

terbaharu mendapati bahawa microglia memainkan peranan yang penting dalam masalah psikiatri. Microglia ini dilihat menjadi jambatan yang menghubungkan minda sedar dan separa sedar.

Kajian Sharipah Ruzaina Syed Aris, Salifairus Mohammad Jaafar, Zunairah Murat, dan Mohd Nasir Taib (2009), minda separa sedar telah dikaitkan dengan gelombang otak theta. Gelombang theta membolehkan memori jangka pendek disimpan sebelum ditukarkan menjadi memori jangka panjang (Vertes, 2005; Lisman et. al. 1995 dalam Sharipah Ruzaina Syed Aris, Salifairus Mohammad Jaafar, Zunairah Murat & Mohd Nasir Taib, 2009). Gelombang ini juga dikaitkan dengan pembelajaran dan pengambilan memori (Buszaki, 2005; Hasselmo et. al., 2002; Wallensetin & Hasselmo, 1997 dalam Sharipah Ruzaina Syed Aris, Salifairus Mohammad Jaafar, Zunairah Murat & Mohd Nasir Taib, 2009). Gelombang ini, yang dikaitkan dengan minda separa sedar juga membolehkan otak untuk menerima dan menapis maklumat yang banyak bagi simpanan dalam memori jangka panjang. Manakala kajian yang bertajuk '*A Research Analysis on Total Learning Experience of UKM Engineering Students*', aspek berkaitan dengan minda separa sedar telah pun disentuh oleh pengkaji dalam kertas tersebut. Dalam kertas kajian tersebut, Azrilah et. al. (2013) mendapati bahawa pengalaman pelajar disimpan dalam minda separa sedar mereka. Ini memberikan pelajar-pelajar ini impak keseluruhan dalam segi kehidupan melalui pengetahuan, kemahiran, sikap dan kesedaran mereka melalui pengalaman pembelajaran tersebut. Ini telah menghasilkan pelajar yang lebih berkualiti dan membawa imej yang baik kepada institusi, seperti yang dinyatakan oleh Posser, 2008 (Azrilah et. al., 2013).

Mirghani dan Jami (2014) telah melakukan sebuah kajian berkaitan dengan kesedaran yang dimiliki manusia. Kajian ini dilakukan di bawah Universiti Islam Antarabangsa. Dalam kajian ini, Mirghani dan Jami (2014) telah menyatakan bahawa kesedaran separa sedar telah mempengaruhi kelakuan seseorang. Ini dapat diperhatikan apabila ketidakjujuran dikatakan mula dipelajari daripada kecil lagi. Dari semasa ke semasa, tingkah laku ini semakin teruk dan menjadi lebih besar akibat daripada penyerapan tingkah laku ini kepada minda separa sedar manusia. Ini berlaku tanpa sebarang kesedaran daripada individu terbabit. Kajian Kaliannan dan Chandran (2010) pula mengenai kaedah pengajaran secara holistik. Dalam kajian mereka, mereka telah mengaitkan manusia dan pembelajaran melalui tiga peringkat kesedaran. Manusia perlu sedar bahawa manusia bukan sahaja memiliki susuk tubuh, malah memiliki minda yang penting bagi proses pembelajaran. Tiga kesedaran yang menjadi pengaruh kepada manusia ini adalah minda sedar, minda separa sedar, dan minda sedar.

Asas teoritikal pembinaan Modul Kuasa Minda Separa Sedar (KMSS)

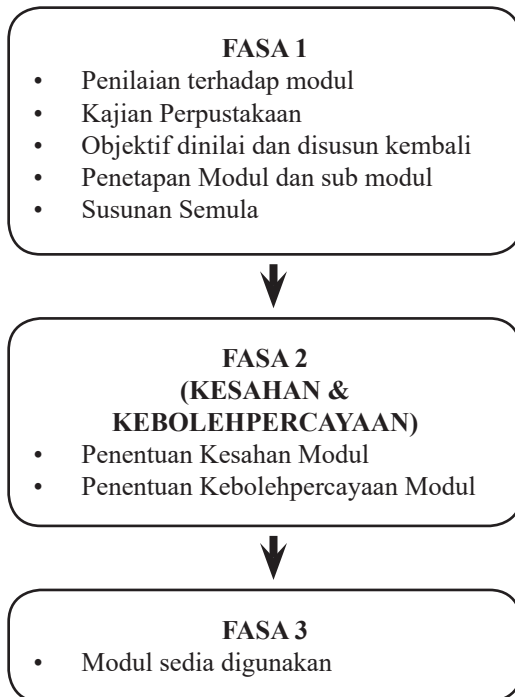
Pembinaan Modul kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan kepada Model Kuasa Minda Separa Sedar Murphy (1963). Model Kuasa Minda Separa Sedar Murphy telah dijadikan sebagai sebuah panduan penting dalam pembinaan modul yang bertujuan untuk membina kekuatan dan membentuk keperibadian yang baik dalam kalangan remaja, terutamanya pelajar sekolah menengah. Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku Dalam Pembangunan Remaja merangkumi sembilan sesi, iaitu:

- Sesi 1 : Pengenalan kepada Kuasa Minda Separa Sedar dan Tingkah Laku Kognitif,
- Sesi 2 : Mengenali Fungsi Corak Pemikiran,
- Sesi 3 : Fungsi Pemikiran dalam Sistem Kepercayaan yang mempengaruhi KMSS dan TKT berdasarkan KMSS dan TKT berdasarkan ABC,
- Sesi 4 : Kaedah Mengaktifkan Minda Separa Sedar,
- Sesi 5 : Memprogram Minda dan Program Semula Minda melalui Teknik KMSS dan TKT untuk mengubah kepercayaan yang terpendam di dalam KMSS,
- Sesi 6 : Saranan Diri (Affirmation) untuk mengubah tingkah laku dan kepercayaan,
- Sesi 7 : Self Talk untuk membentuk Corak Pemikiran Baharu,
- Sesi 8 : Gambaran Mental untuk Mencapai Impian, dan Sesi 9: Menetapkan Matlamat Hidup.

Modul ini dibina berteraskan Teori Kuasa Minda Separa Sedar Murphy (1963) berdasarkan Teori Kognitif Tingkah Laku dengan tujuan untuk mengubah corak pemikiran, sistem kepercayaan dan memprogram minda agar segala rakaman minda negatif yang terpendam dalam minda separa sedar sejak kecil dapat diprogram semula dan membentuk impian baharu ke arah pembentukan tingkah laku baharu agar seseorang remaja menjadi seorang insan yang terunggul dalam pembangunan diri dalam kalangan remaja, terutamanya pelajar sekolah menengah. Kesemua sesi aktiviti ini dibina berdasarkan pengubahsuaian dan penambahbaikan daripada bahan dan teks asal daripada buku "*The Power Of Subconscious Mind*" oleh Dr. Joseph Murphy (1963), Wilding dan Milne (2006), Friedberg dan McClure (2002) dan Dobson dan Block (1998).

Kaedah Pembinaan Modul Kuasa Minda Separa Sedar dan Terapi Kognitif Tingkah Laku

Dalam menghasilkan Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku, pengkaji banyak merujuk kepada Mohammad Aziz Shah et. al. (2014). Proses penghasilannya merangkumi beberapa proses yang penting. Fasa yang pertama adalah fasa pembinaan modul kelompok, penentuan objektif modul dan pembinaan aktiviti-aktiviti sesi modul. Fasa pertama ini menggunakan rujukan perpustakaan untuk mendapatkan sumber bagi isi kandungan modul. Fasa kedua pula menyaksikan pembinaan dan penentuan kesahan isi kandungan. Ini dilakukan melalui proses pekali Crohnbach. Fasa terakhir menyaksikan kebolehpercayaan kajian ini dilakukan. Proses urutan bagi pembinaan Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku dapat difahami melalui Rajah di bawah.



Proses Pembinaan Modul Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku (diubahsuai daripada Mohammad Aziz Shah, 2010)

Objektif Kajian

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk;

1. Mengkaji Pembinaan Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku dalam Pembangunan Remaja berdasarkan kajian perpustakaan.
2. Mengkaji pembinaan aktiviti-aktiviti sesi Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku dalam Pembangunan Remaja.
3. Mengkaji nilai kesahan kandungan Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku dalam Pembangunan Remaja secara keseluruhannya.
4. Mengkaji nilai kebolehpercayaan kandungan Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku dalam Pembangunan Remaja secara keseluruhannya.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini menggunakan pendekatan deskriptif dalam menjawab persoalan kajian. Selain itu, pendekatan ini turut digunakan untuk mencapai objektif yang telah ditetapkan pada peringkat awal kajian. Kajian ini diletakkan di bawah kategori kajian kuantitatif yang menggunakan pendekatan induktif (Denzin & Lincoln, 1994). Kajian ini menggunakan dua reka bentuk kajian iaitu kajian awal dan kajian berbentuk tinjauan pengesahan dan kebolehpercayaan.

Reka bentuk kajian yang pertama digunakan adalah kajian awal atau preliminary, yang menggunakan kajian perpustakaan. Pada peringkat ini, kajian awal ini menggunakan kaedah kajian perpustakaan. Ini dilakukan bagi memastikan pengenalpastian dan penilaian literatur dapat dilakukan. Ini bagi memastikan teori dan praktik yang bersesuaian dapat digunakan untuk membentuk aktiviti-aktiviti yang akan dimasukkan ke dalam Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah laku. Dalam kajian pertama ini, tumpuan diberikan kepada pembinaan dan penghasilan modul yang berkaitan.

Reka bentuk kajian yang kedua berbentuk tinjauan pengesahan dan kebolehpercayaan isi kandungan Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku. Ini bersandarkan kepada tiga pemboleh ubah utama. Pemboleh ubah ini adalah nilai soal selidik kesahan kandungan berdasarkan Russel, nilai soal selidik kesesuaian sesi dan aktiviti berdasarkan Mohammad Aziz Shah (2010) dan nilai Soal Selidik Kebolehpercayaan Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku.

- a. Nilai Soal Selidik Kesahan Kandungan berdasarkan Russel (1974)
Bagi tujuan memenuhi kehendak kesahan kandungan Russel, pengkaji memberikan soal selidik kepada lapan orang panel penilai yang telah dipilih. Setiap penilai ini menjawab soalan yang mempunyai pilihan jawapan skala 0 hingga 10. 0 membawa kepada tidak setuju manakala 10 membawa kepada sangat setuju.
- b. Nilai Soal Selidik Kesesuaian Sesi dan Aktiviti berdasarkan Mohammad Aziz Shah (2010)
Soal selidik ini dibina berdasarkan kepada aktiviti yang dilakukan kepada 30 orang responden kajian. Soal selidik ini turut diberikan kepada lapan orang panel penilai bagi memastikan aktiviti yang dijalankan bersesuaian dengan modul yang dihasilkan. Setiap pernyataan bagi aktiviti dalam kajian ini akan dinilai melalui skala nombor 0 hingga 10. Setiap penilai ini akan menjawab soalan yang mempunyai pilihan jawapan skala 0 hingga 10. 0 membawa kepada tidak setuju manakala 10 membawa kepada sangat setuju.
- c. Nilai Soal Selidik Kebolehpercayaan Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku
Bagi memastikan pengkaji dapat melihat kebolehpercayaan modul yang dihasilkan, pengkaji telah menghasilkan sebuah soal selidik yang berkaitan dengan modul ini. Soal selidik ini menggunakan pendekatan skala Likert bagi pemilihan jawapannya. Pemilihan jawapan adalah berdasarkan Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Tidak Pasti (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5). 85 item digunakan bagi memeriksa kebolehpercayaan bagi sesi aktiviti dalam modul tersebut.

DAPATAN KAJIAN

Hasil dapatan nilai kesahan kandungan modul kuasa minda separa sedar berdasarkan terapi kognitif tingkah laku dalam pembangunan remaja oleh panel pakar berdasarkan Russell (1974)

Dalam kajian ini pengkaji telah mendapatkan pandangan pakar berkaitan dengan modul bagi menentukan kesahan kandungan bagi setiap sesi Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku Dalam Pembangunan Remaja, iaitu seramai lapan orang pakar penilai. Berdasarkan kesepakatan panel pakar maka nilai nilai kesahan kandungan Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku Dalam Pembangunan Remaja adalah seperti jadual 1 di bawah;

Jadual 1: Nilai Kesahan Kandungan Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku Dalam Pembangunan Remaja Berdasarkan Penilaian Pakar Mengikut Rusell (1974)

Pernyataan Berkaitan Aktiviti Sesi Yang Dinilai	Peratusan (%)	Pandangan Pakar
Kandungan modul ini menepati sasaran populasinya	80	Diterima
Kandungan modul ini boleh dilaksanakan dengan sempurna	79	Diterima
Kandungan modul ini bersesuaian dengan masa yang diperuntukkan	79	Diterima
Kandungan modul ini boleh memberi perubahan tingkah laku kepada diri peserta program	79	Diterima
Kandungan modul ini boleh memberi keilmuan dan kemahiran baru tentang kuasa minda separa sedar berdasarkan terapi kognitif tingkah laku kepada peserta program	86	Diterima
Jumlah Keseluruhan Nilai	88	Diterima
Kesahan Kandungan Modul		

n=22

Berdasarkan jadual 1 di atas, nilai peratusan minimum bagi tiga kandungan modul ini adalah sama, iaitu sebanyak 79%. Pernyataan satu kandungan modul ini bersesuaian dengan masa yang diperuntukkan, pernyataan kedua bahawa ini boleh memberi perubahan tingkah laku kepada diri peserta program dan ketiga adalah kandungan modul ini boleh dilaksanakan dengan sempurna. Manakala bagi peratusan maksimum ialah 86%, iaitu pernyataan bahawa kandungan modul ini boleh memberi kemahiran dan ilmu baharu tentang perubahan diri kepada peserta program. Jumlah keseluruhan peratusan bagi modul ini adalah sebanyak 88%. Ini menunjukkan keseluruhan kandungan modul ini menepati dan bersesuaian dengan lima pernyataan kesahan modul yang dinilai. Justeru, berdasarkan analisis keseluruhan nilai peratusan dalam semua sesi adalah melebihi 70%. Hasil yang diperoleh juga menunjukkan bahawa Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku Dalam Pembangunan Remaja ini mempunyai kesahan kandungan yang tinggi dan mempunyai ketekalan yang kuat.

Hasil dapatan nilai kesahan kesesuaian sesi dan aktiviti modul kuasa minda separa sedar berdasarkan terapi kognitif tingkah laku dalam pembangunan remaja modul berdasarkan Mohammad Aziz Shah (2010).

Dalam kajian ini pengkaji telah mendapatkan pandangan pakar berkaitan dengan modul bagi menentukan nilai kesahan kesesuaian sesi dan aktiviti modul kuasa minda separa sedar berdasarkan terapi kognitif tingkah laku dalam pembangunan remaja modul berdasarkan Mohammad Aziz Shah (2010), iaitu seramai lapan orang pakar penilai. Berdasarkan kesepakatan panel pakar maka nilai nilai kesahan kandungan adalah seperti jadual 2 di bawah;

Jadual 2: Nilai Kesahan Kesesuaian Sesi Dan Aktiviti Modul Kuasa Minda Separa Sedar Berdasarkan Terapi Tingkah Laku Kognitif Dalam Pembangunan Remaja Berdasarkan Penilaian Pakar Mengikut Mohammad Aziz Shah (2010)

	Pernyataan Berkaitan Aktiviti / Sesi Modul yang Dinilai	Peratusan (%)	Pandangan Pakar
Sesi 1	: Pengenalan : Memahami Minda Sedar, Kuasa Minda Separa Sedar (KMSS) dan Terapi Tingkah Laku Kognitif (TTK)	76	Diterima

Kesahan Dan Kebolehpercayaan Modul Kuasa Minda Separa Sedar
Berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku Dalam Pembangunan Remaja

Aktiviti 1	: Memahami konsep dan definisi Minda Sedar, Minda Separa Sedar dan Terapi Tingkah Laku Kognitif.	79	Diterima
Aktiviti 2	: Mengategorikan Minda Sedar dan Minda Separa Sedar.	81	Diterima
Aktiviti 3	: Memahami kelebihan minda separa sedar yang dapat digunakan untuk pembangunan diri para remaja.	79	Diterima
Aktiviti 4	: Menyenaikan Kelebihan aktiviti kuasa minda separa sedar untuk dilengkapkan oleh ahli kelompok.	71	Diterima
Aktiviti 5	: Membuat penilaian sesi melalui bersoal jawab sebagai rumusan sesi.	70	Diterima
Sesi 2	: Memahami Corak Pemikiran KMSS dan TTK yang mempengaruhi tingkah laku manusia.	78	Diterima
Aktiviti 1	: Memahami fungsi corak pemikiran Minda Separa Sedar berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku mempengaruhi tingkah laku manusia.	74	Diterima
Aktiviti 2	: Perhatikan corak pemikiran diri dan senaraikannya	78	Diterima
Aktiviti 3	: Memahami tentang jenis pemikiran dan kesannya terhadap tingkah laku manusia	80	Diterima
Aktiviti 4	: Senaraikan kesan pemikiran, kepada tingkah laku manusia	80	Diterima
Aktiviti 5	: Membincangkan kesan pemikiran, kepada tingkah laku manusia.	78	Diterima
Aktiviti 6	: Penilaian sesi dilakukan dengan mengongsikan pengalaman ahli melalui sesi ini.	78	Diterima

Sesi 3	: Memahami Fungsi Pemikiran dalam Sistem Kepercayaan yang mempengaruhi KMSS dan TTK berdasarkan ABC	75	Diterima
Aktiviti 1	: Memahami konsep sistem kepercayaan.	76	Diterima
Aktiviti 2	: Memahami kisah “ <i>Placebo</i> ”	80	Diterima
Aktiviti 3	: Mengenalpasti sistem Kepercayaan Sihat dan Tidak Sihat.	79	Diterima
Aktiviti 4	: Menangani Kepercayaan, Emosi dan Tingkah Laku Negatif.	80	Diterima
Aktiviti 5	: Memahami sistem kepercayaan yang mempengaruhi KMSS dan TTK berdasarkan ABC.	81	Diterima
Aktiviti 6	: Menganalisis Situasi ABC. Berdasarkan <i>framework</i> ABC senaraikan 2	76	Diterima
Aktiviti 7	: Peristiwa atau masalah pelajar dan senaraikan 2 kepercayaan, 2 emosi yang timbul daripada masalah tersebut dan menuliskan 2 kesan atau perubahan tingkah laku daripadanya.	74	Diterima
Sesi 4	: Kaedah Mengaktifkan Minda Separa Sedar.	77	Diterima
Aktiviti 1	: Memahami Kaedah mengaktifkan Minda Separa Sedar.	78	Diterima
Aktiviti 2	: Mempraktikkan Kaedah Mengaktifkan Minda Separa Sedar.	79	Diterima
Aktiviti 3	: Membuat Penilaian Aktiviti melalui menceritakan pengalaman ahli.	74	Diterima

Sesi 5	: Memprogram minda dan program semula minda melalui Teknik KMSS berdasarkan TKT untuk mengubah kepercayaan yang terpendam di dalam KMSS.	79	Diterima
Aktiviti 1	: Memahami konsep memprogram dan program semula minda	79	Diterima
Aktiviti 2	: Menyenaraikan kebaikan program semula minda	79	Diterima
Sesi 6	: Saranan Diri (<i>Affirmation</i>) untuk mengubah tingkah laku dan kepercayaan.	78	Diterima
Aktiviti 1	: Memahami fungsi saranan diri	78	Diterima
Aktiviti 2	: Menerangkan Teknik Saranan Diri yang berkesan.	79	Diterima
Aktiviti 3	: Menulis kata-kata Saranan Diri untuk pelajaran, kekayaan, kesihatan dan sebagainya	80	Diterima
Aktiviti 4	: Mempraktikkan Saranan Diri.	78	Diterima
Aktiviti 5	: Membuat penilaian program melalui bersoal jawab.	75	Diterima
Sesi 7	: <i>Self Talk</i> untuk membentuk corak pemikiran baru.		
Aktiviti 1	: Memahami konsep <i>Self Talk</i> .	80	Diterima
Aktiviti 2	: Menulis kata-kata <i>self talk</i> .	81	Diterima
Aktiviti 3	: Mempraktikkan <i>Self Talk</i>	81	Diterima
Aktiviti 4	: Penilaian program melalui bersoal jawab	81	Diterima

Sesi 8	:	Gambaran mental untuk mencapai impian	79	Diterima
Aktiviti 1	:	Memahami konsep gambaran menta	76	Diterima
Aktiviti 2	:	Memberi kesedaran kepada bahawa melalui, gambaran mental boleh mencapai impian.	79	Diterima
Aktiviti 3	:	Melihat impian melalui teknik gambaran dan menceritakannya	81	Diterima
Aktiviti 4	:	Membuat latihan secara praktikal teknik gambaran mental	83	Diterima
Aktiviti 5	:	Membuat penilaian program melalui bersoal jawab.	73 81	Diterima
Sesi 9	:	Menetapkan Matlamat Hidup.	78	Diterima
Aktiviti 1	:	Memahami konsep matlamat dalam kehidupan	80	Diterima
Aktiviti 2	:	Membincangkan prinsip-prinsip asas mencapai matlamat.	80	Diterima
Aktiviti 3	:	Membincangkan proses menetapkan matlamat.	79	Diterima
Aktiviti 4	:	Memprogramkan matlamat melalui latihan praktikal.	76	Diterima
Aktiviti 5	:	Membuat penilaian program melalui bersoal jawab	79	Diterima
Aktiviti 6	6.1	: Bersoal jawab tentang pengalaman sesi ini.	73	Diterima
	6.2	: Membincangkan pengalaman sesi secara keseluruhannya dan kekesannya.	73	Diterima

Jadual 2 menunjukkan analisis keseluruhan nilai peratusan dalam semua sesi dan aktiviti Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku Dalam Pembangunan Remaja Modul Berdasarkan Mohammad Aziz Shah (2010) adalah melebihi 70%. Bagi peratusan minimum 71% iaitu sesi 1: Aktiviti 4: Menyenaraikan kelebihan aktiviti kuasa minda separa sedar untuk dilengkapkan oleh ahli kelompok. Manakala bagi peratusan maksimum pula ialah 83%, iaitu bagi sesi 8: Aktiviti 4: Membuat latihan secara praktikal teknik gambaran mental. Oleh itu, peratus keseluruhan kesahan kesesuaian sesi dan aktiviti berdasarkan penilaian pakar mengikut Mohammad Aziz Shah (2010) bagi Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku Dalam Pembangunan Remaja adalah sebanyak 88 %. Nilai ini adalah tinggi, boleh dipercayai dan mempunyai tekalan yang baik.

Hasil dapatan nilai kebolehpercayaan modul kuasa minda separa sedar berdasarkan terapi kognitif tingkah laku dalam pembangunan remaja.

Bahagian ini mengemukakan dapatan kajian kebolehpercayaan Modul Kuasa Minda Separa Sedar dan Terapi Kognitif Tingkah Laku Dalam Pembangunan Remaja. Rusell (1974) mengatakan bahawa bagi menguji kebolehpercayaan sesuatu modul boleh dilihat sejauh mana pelajar dapat mengikuti kandungan modul.

Jadual 3: Pekali Kebolehpercayaan Sesi Dan Aktiviti Modul Kuasa Minda Separa Sedar Berdasarkan Terapi Tingkah Laku Kognitif Dalam Pembangunan Remaja

Bahagian ini mengemukakan dapatan kajian kebolehpercayaan Modul Kuasa Minda Separa Sedar dan Terapi Kognitif Tingkah Laku Dalam Pembangunan Remaja. Rusell (1974) mengatakan bahawa bagi menguji kebolehpercayaan sesuatu modul boleh dilihat sejauh mana pelajar dapat mengikuti kandungan modul.

		<i>Aktiviti / Pengisian</i>	Nilai Kebolehpercayaan (<i>Cronbachalpha</i>)	
Sesi 1	:	Pengenalan Memahami Minda Sedar, Kuasa Minda Separa Sedar (KMSS) dan Terapi Tingkah Laku Kognitif (TKT).	.679	Sederhana
Aktiviti 1	1	Saya memahami konsep minda sedar.	.843	Tinggi
	2	Saya memahami konsep minda separa sedar.	.843	Tinggi
	3	Saya memahami konsep terapi kognitif tingkah laku.	.844	Tinggi
Aktiviti 2	1	Saya memahami jenis-jenis aktiviti minda sedar dan minda separa sedar.	.839	Tinggi
	2	Saya dapat menyenaraikan aktiviti minda sedar dan minda separa sedar.	.842	Tinggi
Aktiviti 3	1	Saya memahami kelebihan minda separa sedar boleh menyumbang kepada pembangunan remaja.	.842	Tinggi
	2	Saya dapat menyenaraikan kelebihan minda separa sedar.	.842	Tinggi
Aktiviti 4	1	Saya dapat memberikan refleksi terhadap setiap aktiviti sesi ini.	.842	Tinggi
	2	Saya mendapat ilmu baru melalui sesi ini.	.843	Tinggi

Sesi 2	:	Mengenali Fungsi Corak Pemikiran.		Baik
Aktiviti 1	1	Saya memahami fungsi corak pemikiran minda separa sedar berdasarkan terapi kognitif tingkah laku boleh mempengaruhi tingkah laku seseorang.	.789	Tinggi
	2	Saya sedar bahawa pemikiran boleh menentukan tingkah laku seseorang.	.842	Tinggi
Aktiviti 2	1	Saya dapat memerhatikan corak pemikiran diri saya.	.843	Tinggi
	2	Saya dapat menyenaraikan corak pemikiran saya.	.840	Tinggi
	3	Saya dapat menyenaraikan aktiviti minda sedar dan minda separa sedar.	.844	
Aktiviti 3	1	Saya memahami kelebihan minda separa sedar boleh menyumbang kepada pembangunan remaja.	.838	Tinggi
	2	Saya dapat menyenaraikan kelebihan minda separa sedar.	.839	Tinggi
Aktiviti 4	1	Saya dapat memberikan refleksi terhadap setiap aktiviti sesi ini.	.844	Tinggi
	2	Saya mendapat ilmu baru melalui sesi ini.	.842	Tinggi
Sesi 3	:	Memahami Fungsi Pemikiran dalam Sistem Kepercayaan yang mempengaruhi KMSS dan TTK berdasarkan ABC.	.884	Tinggi
Aktiviti 1	1	Saya memahami konsep sistem kepercayaan dan kisah "Placebo".	.847	Tinggi
	2	Saya sedar bahawa sistem kepercayaan juga boleh menentukan tingkah laku seseorang.	.842	Tinggi
Aktiviti 2	1	Saya dapat mengenal pasti sistem kepercayaan sihat dan tidak sihat.	.845	Tinggi
	2	Saya dapat menulis sistem kepercayaan sihat dan tidak sihat.	.842	Tinggi

	3	Saya sedar bahawa sistem kepercayaan yang sihat akan membentuk tabiat seseorang.	.846	Tinggi
Aktiviti 3	1	Saya dapat menangani kepercayaan, emosi dan tingkah laku negatif.	.838	Tinggi
	2	Saya dapat menulis bagaimana menangani kepercayaan, emosi dan tingkah laku negatif.	.843	Tinggi
Aktiviti 4	1	Saya memahami sistem kepercayaan yang mempengaruhi KMSS dan TKT berdasarkan ABC.	.841	Tinggi
	2	Saya memahami hubungan KMSS dan ABC.	.845	Tinggi
Aktiviti 5	1	Saya dapat memahami situasi ABC.	.840	Tinggi
	2	Saya dapat menganalisis situasi ABC.	.846	Tinggi
Aktiviti 6	1	Saya dapat menyenaraikan 2 peristiwa atau masalah pelajar dan senaraikan 2 kepercayaan, 2 emosi yang timbul daripada masalah tersebut dan menuliskan 2 kesan atau perubahan tingkah laku daripadanya berdasarkan <i>framework</i> ABC.	.843	Tinggi
	2	Saya dapat mengisi <i>framework</i> ABC.	.847	Tinggi
Aktiviti 7	1	Saya dapat menjawab soalan berkaitan ABC.	.843	Tinggi
	2	Saya memahami hubungan sistem Kepercayaan dan <i>framework</i> ABC	.847	Tinggi
Sesi 4	:	Kaedah Mengaktifkan Minda Separa Sedar.	.742	Baik
Aktiviti 1	1	Saya memahami kaedah mengaktifkan minda separa sedar.	.840	Tinggi
	2	Saya memahami kebaikan mengaktifkan minda separa sedar.	.842	Tinggi
Aktiviti 2	1	Saya dapat mempraktikkan kaedah mengaktifkan minda separa sedar.	.843	Tinggi

	2	Saya dapat pengalaman yang baik melalui pengaktifan minda separa sedar.	.846	Tinggi
Aktiviti 3	1	Saya dapat menceritakan pengalaman saya melalui sesi ini.	.841	Tinggi
	2	Saya sedar bahawa sesi ini telah memberi ilmu yang terbaru kepada saya.	.845	Tinggi
Sesi 5	:	Memprogram Minda dan program semula Minda melalui Teknik KMSS berdasarkan TKT untuk mengubah kepercayaan yang terpendam di dalam KMSS	.754	Baik
Aktiviti 1	1	Saya memahami konsep memprogram minda.	.844	Tinggi
	2	Saya memahami konsep program semula minda.	.848	Tinggi
Aktiviti 2	1	Saya dapat membuat perbincangan dalam kumpulan tentang cara program semula minda.	.874	Tinggi
	2	Saya sedar bahawa program semulaminda boleh mengubah program minda lama.	.846	Tinggi
Aktiviti 3	1	Saya dapat pengalaman baru melalui sesi ini.	.844	Tinggi
	2	Saya dapat ilmu terbaru melalui sesi ini.	.846	Tinggi
Sesi 6	:	Saranan Diri (<i>Affirmation</i>) untuk mengubah tingkah laku dan kepercayaan.	.699	Baik
Aktiviti 1	1	Saya memahami fungsi saranan diri.	.841	Tinggi
	2	Saya memahami kebaikan saranan diri.	.847	Tinggi
Aktiviti 2	1	Saya memahami teknik saranan diri yang berkesan.	.844	Tinggi
	2	Saya sedar bahawa teknik saranan diri boleh mengubah tingkah laku dan sistem kepercayaan.	.846	Tinggi

Aktiviti 3	1	Saya dapat menulis kata-kata saranan diri untuk pelajaran, kekayaan, kesihatan dan sebagainya.	.844	Tinggi
	2	Saya dapat keyakinan diri melalui menulis saranan diri	.842	Tinggi
Aktiviti 4	1	Saya dapat mempraktikkan saranan diri.	.842	Tinggi
	2	Saya sedar bahawa teknik saranan diri boleh membawa perubahan diri.	.843	Tinggi
Aktiviti 5	1	Saya dapat pengalaman baharu melalui sesi ini.	.840	Tinggi
	2	Saya dapat menjawab soalan berkaitan saranan diri.	.843	Tinggi
Sesi 7	:	<i>Self Talk</i> untuk Membentuk Corak Pemikiran Baharu	.759	Baik
Aktiviti 1	1	Saya dapat memahami konsep <i>Self Talk</i> .	.842	Tinggi
	2	Saya sedar bahawa <i>Self Talk</i> boleh membentuk pemikiran baharu.	.843	Tinggi
Aktiviti 2	1	Saya dapat menulis kata-kata <i>self talk</i> .	.841	Tinggi
	2	Saya sedar bahawa <i>self talk</i> yang positif akan memberi kebaikan diri.	.843	Tinggi
Aktiviti 3	1	Saya dapat mempraktikkan <i>self talk</i> .	.842	Tinggi
	2	Saya dapat keyakinan diri melalui <i>self talk</i> .	.843	Tinggi
Aktiviti 4	1	Saya dapat menjawab soalan berkaitan <i>self talk</i> .	.842	Tinggi
	2	Saya dapat ilmu terbaharu melalui sesi ini.	.845	Tinggi
Sesi 8	:	Gambaran Mental untuk Mencapai Impian	.824	Tinggi
Aktiviti 1	1	Saya memahami konsep gambaran mental.	.842	Tinggi
	2	Saya sedar bahawa gambaran mental dapat memperkukuhkan sistem kepercayaan.	.844	Tinggi
Aktiviti 2	1	Saya dapat kesedaran bahawa kehendak kita dapat diperoleh melalui gambaran mental.	.840	Tinggi

	2	Saya sedar bahawa teknik gambaran mental yang betul dapat memenuhi kehendak kita.	.874	Tinggi
Aktiviti 3	1	Saya dapat melihat impian saya melalui gambaran mental.	.843	Tinggi
	2	Saya dapat keyakinan diri bahawa impian saya akan tercapai melalui gambaran mental.	.843	Tinggi
Aktiviti 4	1	Saya dapat membuat latihan secara praktikal teknik gambaran mental.	.842	Tinggi
	2	Saya dapat pengalaman baharu melalui sesi ini.	.841	Tinggi
Aktiviti 5	1	Saya dapat ilmu terbaharu melalui sesi ini.	.841	Tinggi
	2	Saya dapat menjawab soalan berkaitan kefahaman sesi ini.	.841	Tinggi
Sesi 9	:	Menetapkan matlamat kehidupan.	.847	Tinggi
Aktiviti 1	1	Saya memahami konsep matlamat dalam kehidupan.	.841	Tinggi
	2	Saya sedar bahawa matlamat diri akan membawa pembangunan diri.	.842	Tinggi
Aktiviti 2	1	Saya dapat memahami prinsip-prinsip asas matlamat diri.	.841	Tinggi
	2	Saya sedar bahawa perlu mengikuti prinsip-prinsip asas matlamat untuk mencapai impian kita.	.839	Tinggi
Aktiviti 3	1	Saya dapat memahami proses menetapkan matlamat seseorang.	.842	Tinggi
	2	Saya sedar bahawa saya mesti ikut proses menetapkan matlamat dengan betul untuk mencapai impian saya.	.839	Tinggi
Aktiviti 4	1	Saya dapat membuat latihan secara praktikal teknik saranan diri, <i>self talk</i> dan gambaran mental dalam menetapkan matlamat diri saya.	.843	Tinggi

	2	Saya dapat melakukan latihan praktikal ini dengan penuh keyakinan.	.841	Tinggi
Aktiviti 5	1	Saya dapat ilmu terbaharu melalui sesi ini.	.844	Tinggi
	2	Saya dapat menjawab soalan berkaitan kefahaman sesi ini.	.841	Tinggi
	3	Saya dapat mengongsikan pengalaman keseluruhan sesi ini dengan baik	.843	Tinggi
	4	Saya dapat ilmu yang terbaru Melalui keseluruhan sesi ini	.843	Tinggi

n = 50

Jadual 4 menunjukkan nilai kebolehpercayaan Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku Dalam Pembangunan Remaja Nilai Cronbach Alpha (a) yang terendah ialah sebanyak 0.669 bagi Sesi ke 6: Saranan Diri (Affirmation) untuk mengubah tingkah laku dan kepercayaan. Manakala nilai Alpha Cronbach (a) yang tertinggi ialah sebanyak 0.884 bagi Sesi 3: Memahami Fungsi Pemikiran dalam Sistem Kepercayaan yang mempengaruhi KMSS dan TKT berdasarkan ABC. Nilai keseluruhan kebolehpercayaan Alpha Cronbach bagi adalah tinggi iaitu 0.884. Mohd. Majid (1990) menegaskan bahawa nilai Alpha Cronbach seharusnya melebihi 0.7, tetapi nilai 0.6 juga dikira baik dan masih boleh diterima pada aras signifikan 0.5. Maka, ini membuktikan bahawa sesi dan aktiviti modul ini boleh digunakan di lapangan sebenar.

PERBINCANGAN

Kesahan kandungan Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku Dalam Pembangunan Remaja telah dinilai oleh 8 orang pakar penilai yang telah dipilih berdasarkan kepada kepakaran dalam bidang teori kaunseling, kaunseling kelompok dan pembentukan modul. Data kajian diperoleh mendapati bahawa peratus keseluruhan kesahan kandungan modul berdasarkan penilaian pakar mengikut Rusell (1974) ialah 81%, iaitu tinggi. Sementara peratus keseluruhan kesahan kesesuaian sesi dan aktiviti ialah 88%. Manakala pekali keseluruhan kebolehpercayaan Alpha Cronbach bagi Modul Kuasa Minda Separa Sedar dan Terapi Kognitif Tingkah Laku Dalam Pembangunan Remaja adalah tinggi, iaitu sebanyak .845. Justeru, keputusan kajian ini menunjukkan bahawa Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Aplikasi Terapi Kognitif Tingkah Laku Dalam Pembangunan Remaja mempunyai nilai kesahan kandungan dan kebolehpercayaan yang tinggi.

Manakala nilai keseluruhan kesahan Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Terapi Tingkah Laku Kognitif Dalam Pembangunan Remaja berdasarkan kesesuaian sesi dan aktiviti mengikut Mohammad Aziz Shah (2010) adalah sebanyak 88% yang mana menunjukkan peratusan minimum ialah 75%. Ini menunjukkan nilai kesahan kesesuaian sesi dan aktiviti adalah tinggi bagi sembilan sesi yang dinilai.

Nilai kebolehpercayaan bagi Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Terapi Tingkah Laku Kognitif Dalam Pembangunan Remaja dan sesi aktiviti Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku Dalam Pembangunan Remaja keseluruhannya menunjukkan nilai yang tinggi, iaitu melebihi .70. Mohd Majid (1990) menegaskan bahawa nilai Alpha Cronbach seharusnya melebihi 0.7, tetapi nilai 0.6 juga dikira baik dan masih boleh diterima pada aras signifikan 0.5. Maka, ini membuktikan bahawa modul ini boleh digunakan di lapangan sebenar. Nilai kebolehpercayaan bagi Modul Kuasa Minda Separa Sedar berdasarkan Terapi Tingkah Laku Kognitif Dalam Pembangunan Remaja adalah tinggi, iaitu .845 yang mana menunjukkan nilai kebolehpercayaan Alpha Cronbach (α) yang tertinggi adalah sebanyak .884 bagi Sesi 3: Fungsi Pemikiran dalam sistem kepercayaan manakala yang terendah ialah .669 bagi Sesi 6: Saranan diri untuk mengubah tingkah laku. Ini membuktikan bahawa modul ini boleh digunakan di lapangan sebenar. Nilai kebolehpercayaan bagi Sesi 8 Aktiviti 4: Membuat latihan praktikal gambaran mental adalah yang tertinggi, iaitu yang mana menunjukkan nilai Alpha Cronbach (α) yang tertinggi ialah sebanyak .874. Manakala nilai Alpha Cronbach (α) terendah ialah sebanyak .838 bagi Sesi 9 Aktiviti 6: Penilaian sesi. Ini membuktikan bahawa strategi ini boleh digunakan di lapangan sebenar.

Jika seseorang ingin membuat perubahan pada dirinya ataupun ingin membangunkan diri, minda adalah alat paling berkesan digunakan bagi membuat perubahan diri individu. Kerana, minda manusialah punca kemerosotan segala aspek diri seseorang sama ada dari dalaman ataupun luaran. Minda menentukan pemikiran. Pemikiran menentukan sistem kepercayaan. Sistem kepercayaan menentukan tabiat diri. Tabiat diri menentukan kemerosotan diri ataupun pembangunan diri seseorang. Semua perkara boleh diubah atau boleh dibetulkan melalui penggunaan Kuasa Minda Separa Sedar.

Manakala, Terapi Kognitif Tingkahlaku adalah satu psikoterapi yang memfokuskan kepada kepentingan pemikiran dan bagaimana pemikiran itu mempengaruhi perasaan dan tindakan kita, kata Festinger (1957). Ahli Terapi Kognitif Tingkahlaku mengajar seseorang dengan pemikiran yang sesuai (maladaptive thoughts) bagaimana untuk mengubah cara mereka berfikir dan

mengubah tindakan secara nyata (overts actions). Jika seseorang mempunyai pemikiran negatif, maka dia juga akan beremosi negatif dan dia juga dapat perhatian sensasi badan adalah bertentangan dan dia mungkin akan bertindak dalam cara yang negatif. Manakala, jika dia berfikiran positif, dia tidak akan mempunyai emosi yang mengalah dan secara fizikal dia akan rasa bertenaga dan bertindak secara positif.

Maka, boleh dikatakan bahawa minda seseorang boleh diubah melalui memprogram minda separa sedar yang telah dipengaruhi oleh pemikiran yang tidak rasional dan sistem kepercayaan yang negatif.

Untuk itu, Teori Kuasa Minda Separas Sedar Murphy dan Teori Kognitif Tingkah Laku telah dijadikan sebagai tulang belakang dalam pengasasan modul ini dengan tujuan untuk mengubah corak pemikiran, sistem kepercayaan, dan memprogram minda agar segala rakaman minda negatif yang terpendam dalam minda separa sedar sejak kecil dapat diprogram semula dan membentuk impian baru ke arah pembentukkan tingkah laku baru agar seseorang remaja menjadi seorang insan yang terunggul dalam pembangunan diri dalam kalangan remaja, terutamanya pelajar sekolah menengah.

Secara keseluruhannya, hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa kesemua item-item yang terdapat dalam Modul Kuasa Minda Separas Sedar berdasarkan Terapi Kognitif Tingkah Laku Dalam Pembangunan Remaja mempunyai nilai kesahan dan kebolehpercayaan yang tinggi. Oleh itu, item-item yang terdapat dalam modul ini adalah sesuai dan boleh digunakan sebagai alat yang boleh membantu agensi-agensi kerajaan dalam menguruskan remaja yang mempunyai masalah pembangunan diri serta mencari jalan penyelesaian yang lebih baik.

RUJUKAN

- Azrilah Abdul Aziz, Nuraini Khatimin, Khairl Anwar Mastor, Azami Zaharim, & Siti Hanani Mat Yasin. (2013). A Rasch Analysis On Total Learning Experience Of UKM Engineering Students. *International Education Studies*, 6(6): 202.
- Bargh, J. A. (2014). Our Unconscious Mind. *Scientific American*, 310(1), 30-37.
- Bargh, J. A., & Morsella, E. (2008). The Unconscious Mind. *Perspectives On Psychological Science*, 3(1): 73-79.
- Bob, P. (2011). The Unconscious Mind. In *Brain, Mind And Consciousness* (Pp. 71-87). Springer New York.
- Buszaki, G. (2005). Theta rhythm of navigation: Link between path integration and landmark navigation, episodic and semantic memory. *Hippocampus*, 15, (7): 827-840.
- Denzin, N.K. & Lincoln, Y.S. (1994). *Handbook of qualitative research*. Newbury Park, CA: Sage.
- Friedberg, R. D., & McClure, J. M. (2002). *Clinical practice of cognitive therapy with children and adolescents: the nuts and bolts*. New York, Guilford Press.
- Hasselmo, M.E., Bodelon, C. & Wyble, B.P. (2002). A proposed function for hippocampal theta rhythm: Separate phases of encoding and retrieval enhance reversal of prior learning. *Neural Computation*, 14(4):793-817.
- Kaliannan, M., & Chandran, S. D. (2010). Education In Human Values (EHV): Alternative Approach For A Holistic Teaching. *Educational Research And Review*, 5(12): 802-807.
- Kato, T. A., & Kanba, S. (2013). Are microglia minding us? Digging up the unconscious mind-brain relationship from a neuropsychanalytic approach. *Frontiers in Human Neuroscience*, 7 (February), 13. Retrieved from <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=3580984&tool=pmcentrez&rendertype=abstract>
- Lisman, J.E., & Idiart, M.A. (1995). Storage of 7 +/- 2 short-term memories in oscillatory subcycles. *Science*, 267:1512-1515.

- Mohammad Aziz Shah Mohamed Arip, Fauziah Mohd Saad, Abdul Malek Abdul Rahman, Syed Sofian Syed Salim, Mohammad Nasir Bistaman & Muhammad Bazlan Mustafa (2014). *Analisis Statistik Kesahan Dan Kebolehpercayaan Soal Selidik Skala Konsep Kendiri Multi Dimensi (SKKM) (Validity And Reliability Statistics Of The Multidimensional Self-Concept Scale (MSCS) Questionnaire.)* Jurnal Psikologi Malaysia.
- Mohammad Aziz Shah Mohamed Arip, Hafizatul Akmal Abdul Jalil, Mohd Makhi Adnan, Md Noor Saper, Samsiah Md Jais, Aslina Ahmad & Nurulyakin Supeni. (2014). *Pembinaan, Kesahan Dan Kebolehpercayaan Modul Transformasi Ehsan Pusat Perlindungan Wanita Baitul Ehsan, Sabak Bernam, Selangor.*
- Murphy, J. (2012). *The Power Of Your Subconscious Mind.* Courier Corporation.
- Russell, J. D. (1974). *Modular Instruction.* Minneapolis: *Burgess Publishing Co*, 126.
- Sharipah Ruzaina Syed Aris, Salifairus Mohammad Jaafar, Zunairah Murat, & Mohd Nasir Taib. (2009). *Effect Of Motion Technology On Theta And Delta Brainwaves Patterns And Students' Self Development: A Case Study.* Proceedings Of The 2nd International Conference Of Teaching And Learning (ICTL 2009)INTI University College, Malaysia.

Kesahan Dan Kebolehpercayaan Instrumen Kesejahteraan Kewangan Dalam Kalangan Warga Kementerian Pendidikan Malaysia

Nordiana Abd Rahim
Bahagian Psikologi dan Kaunseling
Kementerian Pendidikan Malaysia
nordiana.rahim@moe.gov.my

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan membina satu instrumen untuk mengukur tahap kesejahteraan kewangan warga Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM). Berdasarkan kajian lepas dan beberapa teori, konstruk telah dikenalpasti seterusnya item-item telah dibangunkan berdasarkan definisi tersebut. Proses pembinaan instrumen adalah mengikut Brown (1983) adaptasi Sidek Mohd Noah (2005) dimana setiap item dianalisa kesahan dan kebolehpercayaan agar dapat menghasilkan item-item yang bermutu. Kesahan muka, kesahan kandungan termasuklah kesahan pakar dalam bidang psikologi dan kaunseling, kewangan dan psikometrik telah dijalankan bagi setiap item. Kesahan kandungan dijalankan dengan menggunakan Kaedah Lawshe (2015). Seterusnya kajian rintis turut dijalankan ke atas 635 responden dalam kalangan warga KPM di seluruh Malaysia. Daripada dapatan tersebut, nilai alpha cronbach telah dikenalpasti dan analisa secara Confirmatory Factor Analysis (CFA) turut dijalankan. Setelah melalui proses CFA, 4 konstruk masih dikekalkan dengan pengurangan item yang benar-benar bermutu. Daripada 95 item yang dibina hanya tinggal 55 item sahaja. Namun begitu, instrumen ini mempunyai kebolehpercayaan Alpha Cronbach .897. Dapatan kajian ini jelas menunjukkan instrumen ini mempunyai kesahan dan kebolehpercayaan yang tinggi dan boleh digunakan dalam mengenal pasti tahap kesejahteraan kewangan warga KPM di Malaysia.ia.

Kata Kunci: *Instrumen Kesejahteraan Kewangan; Kesahan; Kebolehpercayaan; Confirmatory Factor Analysis (CFA); Pengetahuan; Pemikiran; Tingkah Laku; Emosi*

PENDAHULUAN

Masalah keterhutangan yang serius merupakan salah satu isu yang dianggap serius oleh pihak kerajaan terutamanya dalam kalangan penjawat awam. Menurut Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan & Tatatertib) 1993, ungkapan keterhutangan yang serius bermaksud keadaan keterhutangan seseorang pegawai yang setelah diambil kira amaun hutang yang ditanggung olehnya telah menyebabkan kesusahan kewangan yang serius kepadanya.

Menurut Zaimah R., Abd Hair Awang & Sarmila M.S. (2016), ramai pekerja sektor awam berbelanja melebihi pendapatan mereka. Perbelanjaan tersebut mungkin disebabkan pembelian secara impulsif iaitu pembelian berdasarkan gerak hati secara tiba-tiba dan serta merta tanpa niat terhadap pembelian barang atau produk tersebut (Nor Azman Mohamed, 2017). Justeru itu, gelagat hidup bermewah dan perkembangan trend yang suka berhutang akan mendorong berlakunya masalah kewangan yang tenat (Aisyatul, N., Alidaniah, R., Ahmad, S., Ali, M., Noor, M., & Moi, M. R., 2015). Ini kerana, salah satu faktor yang menyebabkan ketidaksejahteraan kewangan adalah disebabkan bebanan hutang (Zaimah, R., Abd Hair Awang., Sarmila, M.S., Jariah Masud., Sharifah Azizah Haron., & Mumtazah Othman, 2014). Oleh itu, kesejahteraan kewangan akan sukar dicapai kerana setiap individu akan menikmati kebahagiaan dalam kehidupan jika mereka mempunyai jaminan dalam kewangan (O'neill, B, Xiao, J. J., Sorhaindo, B. & Garman, E. T. 2005). Kesejahteraan kewangan menggambarkan tentang kepuasan seseorang terhadap kedudukan kewangan peribadinya (Zaimah Ramli, 2014). Dalam erti kata yang lain, kebolehan dalam melakukan penilaian kewangan dengan tindakan yang efektif berdasarkan maklumat yang diperolehi agar pengurusan kewangan dapat dilakukan secara berhemah (Basu, 2005).

Pernyataan Masalah

Pada tahun 2017, data daripada Bahagian Akaun, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) menunjukkan sebanyak 26,258 warga KPM mengalami isu keterhutangan yang serius di mana potongan gaji yang melebihi 60%. Dengan jumlah data keterhutangan yang agak tinggi maka keadaan ini perlu diatasi agar ianya tidak berleluasa sekaligus menjejaskan kesejahteraan kewangan mereka.

Kebanyakan kajian ada menunjukkan dapatan bahawa pengetahuan kewangan dan tingkah laku kewangan mempunyai hubungan dengan kesejahteraan kewangan (Joo & Garman 1998; Roll 2016). Joo dan Grable (2004) pula, mendapati kesejahteraan kewangan mempunyai perkaitan dengan tingkah laku

kewangan, tahap tekanan kewangan, pengetahuan kewangan, toleransi kewangan dan pendidikan.

Kebanyakan pengkaji melihat perkaitan faktor-faktor kesejahteraan kewangan seperti pengetahuan, pemikiran, tingkah laku dan emosi. Namun begitu faktor-faktor ini dikenal pasti melalui instrumen-instrumen secara berasingan. Ada kalanya instrumen tersebut hanya boleh diperolehi dari luar negara. Tiada lagi instrumen kesejahteraan kewangan yang bersifat holistik di mana ianya meliputi keseluruhan empat aspek tersebut. Di luar negara terdapat beberapa instrumen kesejahteraan kewangan. Walaubagaimanapun, instrumen tersebut mungkin kurang bersesuaian digunakan atau diaplikasikan di Malaysia atas sebab budaya serta norma kita yang berbeza. Justeru itu, instrumen kesejahteraan kewangan akan dibina untuk melihat secara holistik kesejahteraan kewangan penjawat awam khususnya yang mengalami keterhutangan yang serius di Malaysia.

Objektif Kajian

Dalam kajian ini, pengkaji melihat dua objektif kajian seperti di bawah :

1. Menentukan kesahan instrumen kesejahteraan kewangan melalui kesahan kandungan
2. Menentukan kebolehpercayaan instrumen kesejahteraan kewangan melalui *Alpha Cronbach* dan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*

Persoalan Kajian

Pengkaji menyenaraikan dua persoalan kajian iaitu :-

1. Apakah kesahan instrumen kesejahteraan kewangan melalui kesahan kandungan?
2. Apakah kebolehpercayaan instrumen kesejahteraan kewangan melalui *Alpha Cronbach* dan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*?

Kepentingan Kajian

Kajian ini dapat membantu individu untuk mengenal pasti tahap kesejahteraan kewangan penjawat awam dalam menguruskan kewangan mereka. Selain itu, dapat membantu sesebuah organisasi khususnya ketua jabatan kedudukan kesejahteraan kewangan pekerja-pekerja mereka agar ianya tidak memberi kesan kepada produktiviti kerja masing-masing. Pihak kerajaan juga dapat mengenal pasti sejauh mana kesejahteraan kewangan penjawat awam dalam tempoh-tempoh

tertentu terutamanya jika melibatkan keadaan ekonomi yang tidak menentu.

Teori Kajian

Teori Modal Manusia (*Becker, 1964*)

Manusia itu adalah pelaburan pada negara. Untuk membuat pelaburan perlu ada pendidikan ilmu tentang kewangan. Dengan ilmu serta pengetahuan yang ada akan membantu menguruskan kewangan dengan baik

Teori Pembelajaran Sosial (*Bandura, 1969*)

Proses saling berinteraksi yang berterusan di antara faktor-faktor kognitif, pengaruh persekitaran dan tingkah laku dalam pembelajaran manusia. Tingkah laku manusia dipelajari melalui pemodelan dan pemerhatian terhadap orang lain seterusnya membentuk tingkah laku baharu (*Bandura 1977*)

Teori Kognitif-Afektif Kesejahteraan Subjektif (*Diener, 1984*)

Fokus kepada kebahagiaan dan kepuasan hidup (*Diemer, 2016*). Selain itu, fokus kepada penilaian kognitif dan afektif terhadap kehidupan yang lebih baik. Kognitif meliputi pengalaman hidup dan pertimbangan dalam meneliti kualiti kehidupan. Manakala afektif meliputi kesan positif dan negatif. Ini bermakna, sekiranya individu memilih membuat keputusan dalam berbelanja ianya akan memberi kesan afektif sama ada negatif atau positif. Kesejahteraan yang diperolehi bergantung pada pemikiran yang digunakan seterusnya memberi kesan afektif.

METODOLOGI KAJIAN

Reka bentuk kajian yang dijalankan merupakan kajian kuantitatif iaitu menggunakan kaedah tinjauan dengan menggunakan soal selidik. Ini kerana kaedah soal selidik berupaya mengumpul data secara terperinci, terusun, piawai, mudah ditadbir dan menjimatkan (*Majid, 2005*).

Populasi kajian melibatkan sekumpulan individu yang mempunyai satu atau lebih ciri-ciri yang sama dan menarik minat penyelidik manakala sampel pula sebahagian kecil populasi yang telah dipilih dengan menggunakan kaedah tertentu (*Chua, 2006*). Populasi kajian adalah 26, 258 penjawat awam yang mengalami keterhutangan yang serius di seluruh Malaysia. Sampel kajian dipilih secara rawak bagi 14 negeri termasuklah negeri Sabah dan negeri Sarawak. Sebanyak

635 sampel telah terpilih secara rawak dan menjawab instrumen kesejahteraan kewangan.

Instrumen Kesejahteraan Kewangan ini merupakan alat ukur yang dibina untuk mengenal pasti tahap kesejahteraan kewangan penjawat awam berdasarkan faktor-faktor seperti pengetahuan, pemikiran, tingkah laku dan emosi. Instrumen ini juga dapat mengenal pasti faktor-faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kesejahteraan kewangan individu.

Terdapat 4 konstruk di dalam instrumen kesejahteraan kewangan iaitu pengetahuan, pemikiran, tingkah laku dan emosi. Instrumen ini mengandungi 2 bahagian iaitu bahagian A (Demografi) dan bahagian B (Kesejahteraan Kewangan). Secara keseluruhannya instrumen ini mempunyai 55 item iaitu pengetahuan (26 item), pemikiran (11 item), tingkah laku (12 item) dan emosi (6 item). Instrumen ini juga di bina berdasarkan 2 skala iaitu menggunakan skala dikotomis dan skala likert enam mata. Skala dikotomis iaitu tidak tahu dan tahu. Manakala skala likert enam mata 1= sangat-sangat tidak setuju, 2= sangat tidak setuju, 3= tidak setuju, 4= setuju, 5= sangat setuju dan 6= sangat-sangat setuju. Namun begitu, prosedur dan pemurnian instrumen yang dibina dilakukan melalui proses penyemakan dan pengesahan oleh pakar bidang berkaitan di samping menjalankan kajian rintis bagi mendapatkan nilai kebolehpercayaan instrumen.

DAPATAN DAN KEPUTUSAN KAJIAN

Prosedur Pembinaan Instrumen

Terdapat 9 proses pembentukan alat ukuran yang digunakan untuk membina instrumen kesejahteraan kewangan mengikut Brown (1983) adaptasi Sidek Mohd Noah (2005).

Peringkat Pertama : Spesifikasi Tujuan

Instrumen kesejahteraan kewangan ini dibina sebagai alat untuk mengukur tahap kesejahteraan kewangan penjawat awam di KPM secara holistik sesuai dengan budaya dan norma tempatan di Malaysia.

Peringkat Kedua : Mengubah Tujuan Ke Dalam Bentuk Operasional

Spesifikasi tujuan perlu diubah ke dalam bentuk operasional iaitu bentuk yang boleh diukur. Pada peringkat ini, pembina menggunakan kajian lepas yang

bersesuaian dengan kesejahteraan kewangan. Terdapat kajian-kajian lepas yang dapat menyokong perlunya instrumen ini dibangunkan. Selain daripada kajian-kajian lepas, pembina juga menjadikan teori sebagai asas dalam membina instrumen. Setelah berasaskan kajian lepas dan teori, instrumen kesejahteraan kewangan di bina berdasarkan 4 konstruk iaitu pengetahuan, pemiran, tingkah laku dan emosi. Jadual 1 menunjukkan konstruk di dalam instrumen kesejahteraan kewangan.

Jadual 1 : Konstruk Instrumen Kesejahteraan Kewangan

Bil	Konstrak
1.	Pegetahuan
2.	Pemikiran
3.	Tingkah Laku
4.	Emosi

Peringkat Ketiga : Definisi Tret

Setiap pemboleh ubah telah didefinisikan sama ada secara definisi konsep mahupun definisi operasional. Pembina mendefinisikan setiap konstruk melalui pembacaan kajian-kajian lepas agar ianya lebih mudah difahami untuk mendapatkan definisi konsep. Manakala definisi operasional pula, pembina mendefinsikan setiap konstruk berdasarkan apa yang sepatutnya yang ingin diukur mengikut tujuan insrumen ini dibina berdasarkan konstruk yang ada. Jadual 2 menunjukkan definisi operasional bagi setiap konstruk.

Jadual 2 : Definisi Operasional Setiap Konstruk

Bil	Konstrak	Definisi Operasional
1.	Pegetahuan	Merujuk kepada individu yang mengetahui, memahami akan maklumat atau info berkaitan kewangan peribadi.
2.	Pemikiran	Merujuk kepada individu yang membuat pertimbangan dan membuat keputusan berkaitan kewangan. Individu ini juga boleh menerima risiko berkaitan untung dan rugi dalam mengendalikan pengurusan kewangan. Individu ini merasakan

wang tidak memberi apa-apa makna dalam kehidupan. Nilai diri lebih penting. Namun begitu, wang diperlukan mengikut keperluan bukan kehendak semata-mata. Individu ini juga sentiasa bersemangat dan tidak pernah putus asa dalam mencari wang. Individu ini juga sentiasa positif dan dapat menerima dengan baik sekiranya berlaku isu kewangan dan akan membetulkan kesilapan serta membuat penambahbaikan secara berhemah.

3. Tingkah Laku

Merujuk kepada individu yang tidak suka berbelanja sewenang-wenangnya, tidak suka menggunakan wang untuk tujuan kehendak dan kepuasan diri. Individu ini juga berkebolehan untuk menguruskan sesuatu yang berkaitan dengan wang. Individu ini seorang yang sistematik dalam menguruskan hal kewangan seperti melunaskan pembayaran hutang secara konsisten, membuat perbandingan harga barang, bijak dalam membuat simpanan, pelaburan. Individu ini juga berupaya untuk memahami dan menggunakan konsep kewangan dalam membuat perancangan wang di masa akan datang.

4. Emosi

Merujuk kepada individu yang mampu mengawal emosi seperti risau, bimbang, marah, sedih, murung, tertekan akibat daripada masalah kewangan. Keadaan ini tidak akan menjejaskan kehidupan harian, keluarga, peribadi serta produktiviti di tempat kerja. Individu ini boleh dan mampu untuk mengatasi masalah kewangan kerana merasakan setiap kerugian yang melibatkan kewangan pasti ada penyelesaiannya dan dapat menyelesaikannya tanpa ada gangguan emosi yang negatif.

Peringkat Keempat : Penulisan Item

Berdasarkan definisi operasi yang telah dikenalpasti bagi setiap konstruk tersebut, item-item boleh mula dibina mengikut konstruk. Pembina instrumen, boleh menghasilkan sebanyak mana item yang ingin dibina mengikut konstruk. Instrumen kesejahteraan kewangan ini mempunyai 4 konstruk di mana setiap konstruk mengandungi jumlah item yang berbeza-beza dan bersesuaian dengan definisi operasional. Berpandukan kepada definisi operasional juga, maka item-item yang mewakili setiap konstruk dapat dihasilkan dengan mudah dan bersesuaian. Jadual 3 menunjukkan bilangan item yang terdapat di dalam setiap konstruk. Jadual 3 menunjukkan peringkat permulaan bilangan item yang dibina bagi setiap konstruk.

Jadual 3 : Bilangan Item Di Dalam Setiap Konstruk

Bil	Perkara	Konstrak	Bilangan Item
1	Bengkel 1	Pegetahuan	31
		Pemikiran	31
		Tingkah Laku	25
		Emosi	31
		Jumlah Item	118
2	Bengkel 2	Pegetahuan	31
		Pemikiran	27
		Tingkah Laku	20
		Emosi	28
		Jumlah Item	106
3	Bengkel 3	Pegetahuan	31
		Pemikiran	27
		Tingkah Laku	20
		Emosi	28
		Jumlah Item	106
4	Bengkel 4	Pegetahuan	31
		Pemikiran	24
		Tingkah Laku	17
		Emosi	23
		Jumlah Item	95

Peringkat kelima : Mencuba dan Analisis Item

i) Kesahan Muka (*Face Validity*)

Setelah item siap dibina, instrumen ini telah melalui beberapa kesahan iaitu kesahan muka, kesahan kandungan dan kesahan pakar. Pada mulanya sebanyak 95 item telah dibina. Peringkat awal, kesahan muka telah dijalankan terhadap 10 orang penjawat awam di KPM. Setelah dianalisa, 4 konstruk masih dikekalkan. Namun begitu, 2 item telah dibuang dengan menjadikan sebanyak 93 item. Kesahan muka dijalankan untuk melihat kesesuaian dan kefahaman laras bahasa bagi setiap item terhadap pelbagai bangsa.

ii) Kesahan Kandungan (*Content Validity*)

Seterusnya, kesahan kandungan telah dijalankan terhadap 18 orang kaunselor yang merupakan pakar dalam bidang psikologi kaunseling di Kementerian Pendidikan Malaysia bersama-sama 2 orang pakar bidang iaitu 2 orang dari Agensi Kaunseling dan Pengurusan Kredit (AKPK) yang merupakan pakar dalam bidang kewangan dan seorang pensyarah kanan dari Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) juga merupakan pakar dalam bidang pengujian dan penilaian instrumen. Kesahan kandungan dijalankan dengan menggunakan kaedah Content Validity Ratio Lawshe (1975). Kesahan kandungan bertujuan memberi jaminan bahawa instrumen yang dibina mengukur kandungan yang dalam konteks bidang yang diukur (Frank-Stromberg & Olsen, 2004 dalam Ayre and Scally 2014). Formula yang digunakan dalam keadah pengiraan kesahan kandungan ini adalah seperti berikut:

$$CVR = \frac{n_e - (N / 2)}{N/2}$$

CVR = *Content Validity Ratio*

n_e = Bilangan pakar/pakar yang memberikan skor sesuai

$N/2$ = Bilangan pakar/panel

Table 1. CVR_{critical} One-Tailed Test ($\alpha = .05$) Based on Exact Binomial Probabilities.

N (Panel Size)	Proportion Agreeing Essential	CVR _{critical} Exact Values	One-Sided p Value	N _{critical} (Minimum Number of Experts Required to Agree Item Essential)—Ayre and Scally, This Article	N _{critical} Calculated From CRITBINOM Function—Wilson et al. (2012)
5	1	1.00	.031	5	4
6	1	1.00	.016	6	5
7	1	1.00	.008	7	6
8	.875	.750	.035	7	6
9	.889	.778	.020	8	7
10	.900	.800	.011	9	8
11	.818	.636	.033	9	8
12	.833	.667	.019	10	9
13	.769	.538	.046	10	9
14	.786	.571	.029	11	10
15	.800	.600	.018	12	11
16	.750	.500	.038	12	11
17	.765	.529	.025	13	12
18	.722	.444	.048	13	12
19	.737	.474	.032	14	13
20	.750	.500	.021	15	14
21	.714	.429	.039	15	14
22	.727	.455	.026	16	15
23	.696	.391	.047	16	15
24	.708	.417	.032	17	16
25	.720	.440	.022	18	17

Berdasarkan bilangan panel dan pakar seramai 20 orang yang terlibat dalam mengukur kesahan kandungan ini, maka bilangan minimum yang diterima hanyalah seramai 15 orang. Ini bermakna untuk setiap item, sekurang-kurangnya bilangan panel yang bersetuju bahawa item-item tersebut sesuai digunakan adalah seramai 15 orang dengan nilai CVR .500. Sekiranya bilangan panel yang bersetuju item-item tersebut sesuai digunakan kurang daripada 15 orang maka nilai CVR yang diperolehi adalah lemah iaitu kurang dari .500. Jadual 4 di bawah menunjukkan dapatan kesahan kandungan yang diperolehi.

Jadual 4 : Dapatan Kesahan Kandungan Kaedah Lawshe (1975)

Bil	Item	Panel Saiz	Number Expert Agree	CVR
1	Inflasi negara akan berlaku apabila perbelanjaan isi rumah meningkat	20	15	0.5
2	Bajet dapat membantu individu memperuntukkan wang untuk menabung	20	19	0.9
3	Pelaburan pada jangka masa panjang akan menjamin keuntungan yang berlipat ganda pada masa akan datang	20	17	0.7

4	Individu perlu membuat simpanan sebanyak 10% daripada gaji bersih	20	20	1
5	Setiap perbelanjaan perlu direkodkan	20	18	0.8
6	Insurans kesihatan amat diperlukan ketika berlaku kecemasan	20	20	1
7	Dana amanah (<i>unit trust</i>) diwujudkan untuk tujuan pelaburan	20	17	0.7
8	Individu yang berhutang dengan bank, perlu membuat pembayaran secara konsisten	20	20	1
9	Program pengurusan kewangan dapat memantapkan ilmu kewangan individu	20	20	1
10	Setiap individu perlu berbelanja ikut kemampuan masing-masing	20	20	1
11	Simpanan kewangan adalah perlu bagi tujuan kecemasan	20	20	1
12	Perbandingan harga perlu dilakukan sebelum membeli sesuatu barangan	20	20	1
13	Perbelanjaan cermat perlu dilakukan walaupun tidak berlaku kegawatan ekonomi	20	20	1
14	Kadar faedah pinjaman meningkat apabila tidak dibayar pada waktunya	20	20	1
15	Proses pinjaman memerlukan dokumen perjanjian antara peminjam dan pemberi hutang	20	19	0.9

Setelah kesahan kandungan dijalankan, daripada 93 item yang diberikan, hanya 82 item sahaja yang mempunyai sekurang-kurangnya nilai CVR .500. Oleh itu, item yang tinggal telah dimurnikan dan disusun untuk diedarkan bagi tujuan kajian rintis.

iii) **Kajian Rintis**

Setelah semua item dinilai melalui kesahan muka dan kesahan kandungan, item yang tinggal iaitu sebanyak 82 item telah dibuat kajian rintis. Instrumen kesejahteraan kewangan telah diedarkan kepada semua penjawat awam di Kementerian Pendidikan Malaysia di seluruh Malaysia melalui *google doc*. Namun begitu, pemilihan responden adalah secara rawak dan responden yang menjawab instrumen ini adalah sebanyak 635 responden.

(tingkah laku) dan 6 item (emosi). Pemilihan item adalah berdasarkan jumlah *factor loading* haruslah melebihi .50. Bagi konstruk pengetahuan, ianya tidak dianalisis menggunakan CFA disebabkan penggunaan skala bersifat dikotomis (0= tidak tahu, 1 = tahu) dan menguji pengetahuan semata-mata. Jadual 5 dibawah menunjukkan proses CFA dengan nilai *factor loading* bagi setiap item mengikut konstruk yang terdaapt di dalam instrumen kesejahteraan kewangan.

**Jadual 5 : Nilai *Factor Loading* Setiap Konstruk
Setelah Dianalisa Dengan Kaedah CFA**

PEMIKIRAN			
Bil	Nombor Soalan	Item	<i>Factor Loading (Fa)</i>
1	27	Saya akan memikirkan faedahnya apabila membeli sesuatu barang	.78
2	31	Saya tidak terpengaruh dengan pujukan penjual untuk membeli barangan yang tidak penting	.65
3	34	Saya fikir adalah tidak perlu membandingkan kekayaan saya dengan orang lain	.60
4	37	Saya percaya boleh menguruskan perbelanjaan walaupun pendapatan tidak mencukupi	.64
5	39	Saya akan fikirkan dahulu untung rugi sebelum membuat pelaburan	.81
6	41	Saya percaya harga diri adalah lebih penting daripada wang	.81
7	46	Saya menerima seadanya pendapatan saya sekarang	.58
8	48	Kegagalan mengurus hutang mendorong saya untuk berbelanja secara cermat	.60
9	50	Saya percaya wang yang banyak tidak semestinya memberikan kebahagiaan dalam hidup	.56
10	52	Saya percaya kehidupan yang sempurna adalah hidup tanpa bebanan hutang	.73
11	53	Saya yakin boleh melangsaikan hutang dalam tempoh ditetapkan	.81

TINGKAH LAKU			
Bil	Nombor Soalan	Item	Factor Loading (Fa)
1	28	Setiap bulan, saya membayar bil utiliti tanpa ada tunggakan	.71
2	30	Saya hanya membeli barang-barang yang perlu sahaja	.75
3	33	Saya menyimpan untuk tujuan kecemasan	.81
4	35	Saya membeli aset untuk jaminan masa hadapan	.74
5	38	Saya mengambil insurans untuk tujuan perlindungan	.53
6	42	Saya merekod perbelanjaan peribadi secara rutin	.63
7	43	Saya menyimpan resit-resit pembelian sebagai rujukan	.63
8	45	Saya tidak semestinya membeli barangan yang berjenama	.51
9	49	Saya membuat potongan gaji untuk tujuan simpanan	.63
10	51	Saya hanya membeli barangan yang mendatangkan faedah pada saya	.80
11	54	Saya membuat senarai semak sebelum berbelanja	.84
12	55	Saya meneliti urusan keluar masuk aliran tunai pada setiap bulan	.84

EMOSI			
Bil	Nombor Soalan	Item	Factor Loading (Fa)
1	29	Saya rimas apabila sering dihubungi pihak bank sebagai peringatan lewat membayar hutang	.61
2	32	Saya berasa tertekan apabila hutang saya melebihi pendapatan	.66
3	36	Saya berasa takut apabila dikejar pemungut hutang	.91
4	40	Saya berasa tidak tenteram apabila mendapat ancaman daripada pemungut hutang	.91
5	44	Saya sedih apabila dipinggirkan keluarga kerana banyak hutang	.53
6	47	Saya berasa puas apabila dapat berbelanja secara cermat	-.58

vi) Kebolehpercayaan Setelah CFA

Setelah melalui beberapa proses pembuangan item melalui analisa CFA, maka item yang bersesuaian tinggal sebanyak 55 item di mana masih mengekalkan sebanyak 4 konstruk (pengetahuan, pemikiran, tingkah laku dan emosi). Sekali lagi nilai *alpha cronbach* perlu diambilkira untuk mendapatkan nilai kebolehpercayaan keseluruhan item dan kebolehpercayaan bagi setiap konstruk yang ada. Jadual 6 dibawah menunjukkan dapatan kebolehpercayaan bagi setiap konstruk dan secara keseluruhan item melalui *nilai alpha cronbach*.

Jadual 6 : Kebolehpercayaan Keseluruhan Dan Setiap Konstruk

Bil	Konstrak	Alpha Cronbach
1.	Pegetahuan	.750
2.	Pemikiran	.905
3.	Tingkah Laku	.918
4.	Emosi	.730
Keseluruhan Konstruk		.897

Peringkat Keenam : Menyusun Dan Menulis Borang Akhir

Setelah melalui beberapa proses pembinaan instrumen, item-item yang bermutu dan signifikan disusun secara rawak iaitu tidak mengikut konstruk. Namun begitu, item-item bagi setiap konstruk ada disediakan sebagai rujukan agar lebih mudah untuk diinterpretasikan. Di dalam instrumen ini, terdapat 4 konstruk iaitu pengetahuan (26 item), pemikiran (11 item), tingkah laku (12 item) dan emosi (6 item). Dapatan setiap konstruk akan diinterpretasi mengikut tahap iaitu tahap rendah, tahap sederhana dan tahap tinggi. Jadual 7 dibawah menunjukkan bilangan item yang terdapat di dalam setiap konstruk.

Jadual 7 : Bilangan Item Di Dalam Setiap Konstruk

Bil	Konstrak	Bilangan Item
1.	Pegetahuan	26
2.	Pemikiran	11
3.	Tingkah Laku	12
4.	Emosi	6
Jumlah Item		55

Peringkat Ketujuh: Piawaian

Setelah borang akhir selesai disediakan, mengenai kaedah pentadbiran, arahan-arahan ujian, tempoh masa untuk menyelesaikan ujian, panduan pemarkatan dan panduan interpretasi telah disediakan. Piawaian pentadbiran yang jelas dan tepat akan menyumbang kepada kesahan dan kebolehpercayaan. Namun begitu, aspek-aspek yang berkaitan dengan piawaian akan dimasukkan di dalam manual ujian.

Peringkat Kelapan : Analisis Teknikal

Instrumen ini telah dibina mengikut norma di Malaysia. Oleh itu, segala proses kesahan dan kebolehpercayaan termasuklah mendapatkan kesahan pakar ianya dijalankan di dalam Malaysia. Oleh itu, nilai alpha Cronbach bagi kebolehpercayaan keseluruhan instrumen ini ialah .897. Namun begitu, segala terperinci maklumat-maklumat yang berkaitan dengan dengan teknikal akan dimuatkan ke dalam manual ujian.

Peringkat Kesembilan : Alat Sedia Untuk Digunakan

Selepas melalui proses pembinaan intrumen yang ditetapkan, maka instrumen

kesejahteraan kewangan boleh digunakan mengikut tujuan yang bersesuaian. Instrumen ini sesuai digunakan kepada semua orang yang sudah bekerja agar dapat mengenal pasti sejauh mana tahap kesejahteraan kewangan mereka dalam menguruskan kewangan masing-masing.

PERBINCANGAN

Instrumen kesejahteraan kewangan di bina berasaskan Teori Modal Manusia, Teori Pebelajaran Sosial dan Teori Kognitif-Afektif Kesejahteraan Subjektif selain daripada merujuk kepada kajian-kajian lepas keperluan membina instrumen ini. Justeru itu, konstruk di bina bersama-sama definisi operasi bagi menggambarkan maksud konstruk sebenar. Seterunya, item-item mula dibentuk mengikut definisi yang diberikan bagi setiap konstruk.

Kesahan muka telah dijalankan ke atas 10 orang penjawat awam bagi melihat sejauh mana kesesuaian dan kefahaman laras bahasa bagi setiap item terhadap pelbagai bangsa dan budaya. Bermula dengan 95 item menjadikannya 93 item selepas dijalankan kesahan kandungan tersebut.

Seterunya, kesahan kandungan turut dijalankan di mana ianya melibatkan 20 orang kaunselor termasuklah pakar dalam bidang kaunseling, kewangan serta pengujian dan penilaian. Kesahan kandungan yang dijalankan adalah dengan menggunakan kaedah *Content Validity Ratio Lawshe* (1975). Setelah menjalankan kesahan kandungan didapati item yang tinggal adalah sebanyak 82 item.

Instrumen ini diteruskan dengan pelaksanaan kajian rintis di mana ianya di edarkan kepada semua penjawat awam melalui google doc. Seramai 635 responden telah dipilih secara rawak di seluruh Malaysia. Daripada data-data tersebut kebolehpercayaan keseluruhan item dengan nilai alpha Cronbach .897. Namun begitu, bagi memastikan item benar-benar bermutu dan bersesuaian engan setiap konstruk, maka confirmatory factor analysis (CFA) telah dijalankan.

Setelah *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) telah dijalankan, jumlah item yang tinggal adalah sebanyak 55 item iaitu 26 item (pengetahuan), 11 item (pemikiran), 12 item (tingkah laku) dan 6 item (emosi). Justeru, kebolehpercayaan dianalisis sekali lagi. Instrumen ini masih mengekalkan 4 konstruk di mana nilai alpha Cronbach kebolehpercayaan keseluruhannya adalah .897. Manakala *nilai alpha Cronbach* bagi setiap konstruk adalah pengetahuan .750, pemikiran .905, tingkah laku .918 dan emosi .730.

Secara keseluruhannya, hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa kesemua item-item yang terdapat dalam instrumen kesejahteraan kewangan adalah bersesuaian serta bermutu. Instrumen ini boleh digunakan sebagai alat yang boleh membantu agensi kerajaan dalam mengenal pasti sejauh mana kesejahteraan kewangan warga KPM terutamanya yang melibatkan keterhutangan yang serius.

KESIMPULAN

Instrumen Kesejahteraan Kewangan ini dibina untuk mengenal pasti tahap kesejahteraan kewangan individu terutamanya warga Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) . Instrumen ini mempunyai 4 konstruk utama dimana setiap konstruk mempunyai jumlah item yang berbeza-beza untuk mengukur apa yang sepatutnya diukur. Melalui proses pembinaan instrumen Brown (1983) adaptasi Sidek Mohd Noah (2005), item-item telah diuji kesahan dan kebolehpercayaanya. Bermula dengan spesifikasi tujuan, setiap tujuan perlu diubah dalam bentuk operasional. Daripada definisi tersebut, item-item telah dibina mengikut konstruk. Bagi mendapatkan item-item yang bermutu, kesahan muka telah dijalankan diikuti kesahan kadnugan termasuklah kesahan pakar. Setelah itu, kajian rintis turut dijalankan agar dapat mengenal pasti kebolehpercayaan item melalui alpha cronbach. Walaupun kebolehpercayaan telah dijalankan, iem-item turut melalui proses Confirmatory Factor Analysis (CFA) bagi memastikan item-item yang dibina benar-benar mengukur dibawah konstruk masing-masing. Akhirnya, kebolehpercayaan di analisis kembali untuk memastikan item yang tinggal adalah bermutu dan boleh digunakan untuk mengukur kesejahteraan kewangan warga KPM dalam konteks di Malaysia.

RUJUKAN

- Aisyatul, N., Alidaniah, R., Ahmad, S., Ali, M., Noor, M., & Moi, M. R. (2015). Gelagat Hutang Isi Rumah Mengikut Kaun di Bandar Baru Bangi, Selangor. *Malaysia Journal Of Society and Space*, 11 (11), 110-119
- Ayre, C & Scally, A. J (2014), Critical Values for Lawshe's content validity ratio: Revising the original methods of calculation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 47(1), 79-86: Sagepub
- Bandura. A. (1963). Behaviour theory and identificatory learning. *American Journal of Orthopsychiatry*, 591 – 601
- Basu, S. (2005b). Financial literacy and the life cycle. Washington, DC: *Financial Planning Association*.
- Becker, G. S. (1964). Human Capital: *A Theoretical And Empirical Analysis With Specia Reference To Education* (Ed. 3). Chicago: The University of Chicago Press.
- Brown, Timothy A. (2006). *Conrnfirmatory factor analysis for applied research*. New York, London: The Guildford Press.
- Chua Yan Piaw. (2006). *Kaedah dan Statistik Pemyelidikan: Asas Statistik Penyelidikan Buku 2*, Kuala Lumpur, McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivarite data analysis*. UpperSaddle River, NJ: Prentice Hall
- Joo, S. & Garman, E. T. 1998. Personal financial wellness maybe the missing factor in understanding and reducing worker absenteeism. *Personal Finance and Worker Productivity* 2(2): 172-182
- Joo, S. & Grable, J. E. 2004. An exploratory framework of the determinants of financial satisfaction. *Journal of Family and Issues* 25(1): 25-50.
- Mohd Majid Konting. (2005). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka

- Nor Azman Mohamed (2017a). *Sosialisasi Kewangan, Pengaruh Pengetahuan Kewangan dan Tingkah Laku Kewangan Terhadap Kesejahteraan Kewangan Pekerja Muda*. Universiti Kebangsaan Malaysia
- O’neill, B, Xiao, J. J., Sorhaindo, B. & Garman, E. T. 2005. Financially distressed consumers: their financial practices, financial well-being, and health. *Financial Counseling and Planning* 16(1): 73-87.
- Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan & Tatatertib) 1993 / P.U.(A) 395/1993. Retrieved from www.anm.gov.my/.../PINDAAN-2-17-FAQ-SOALAN-LAZIM-KE...
- Roll, S. P. (2016). *Credit Counseling, Financial Coaching and Client Outcomes: An Examination of Program Impacts and Implementation Dynamics*.
- Sidek Mohd Noah. (2005). *Pengujian dan Panilaian Dalam Kaunseling: Teori dan Aplikasi*. Serdang : Universiti Putra Malaysia
- Zaimah, R., Abd Hair Awang., Sarmila, M.S., Jariah Masud., Sharifah Azizah Haron., & Mumtazah Othman (2014d). Faktor-Faktor Penentu Kesejahteraan Kewangan Pekerja Sektor, 9, 804–812.
- Zaimah, R., Abd Hair Awang & Sarmila, M.S. (2016). *Faktor-Faktor Penentu Kesejahteraan Kewangan Pekerja Sektor*, 9(1), 804–812

Analisis Awal Cabaran Dan Penambahbaikan Perkhidmatan Kaunseling Kerjaya Di Universiti Awam. Satu Penerokaan

Edris bin Aden¹, Salleh bin Amat², Mohd Izwan bin Mahmud³

^{1,2,3} Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) Selangor, Malaysia

aedris@unimas.my, edrisadenukm@gmail.com,

sallehba@ukm.edu.my, izwan@ukm.edu.my

ABSTRAK

Perkhidmatan kaunseling kerjaya telah mendepani pelbagai cabaran dan memerlukan beberapa penambahbaikan bagi membolehkan ia berdaya saing setaraf dengan perkhidmatan kaunseling yang lain. Kertas kerja ini mengupas dua persoalan kajian iaitu cabaran dan penambahbaikan perkhidmatan kaunseling kerjaya di universiti awam. Kaedah kualitatif yang menggunakan pendekatan kajian kes melibatkan lima orang peserta kajian yang dibahagikan kepada tiga kumpulan iaitu kaunselor berdaftar yang mempraktikkan amalan kaunseling kerjaya, pensyarah yang mengajar kursus kaunseling kerjaya dan klien yang menggunakan perkhidmatan kaunseling kerjaya di universiti. Berdasarkan analisis temu bual kepada semua peserta kajian, lima tema bagi persoalan pertama iaitu skop tugas kaunselor; pengendalian kaunseling dan program kerjaya, jumlah kaunselor dan aplikasi teori dalam kaunseling kerjaya. Sebaliknya, bagi persoalan kajian yang ke dua tiga tema telah berjaya dihasilkan iaitu tadbir urus unit kaunseling kerjaya, peningkatan sendiri kaunselor dan mempertingkatkan aktiviti promosi. Secara kesimpulannya, kajian yang dijalankan ini memberi impak yang besar ke atas amalan kaunseling kerjaya di universiti awam. Penambahbaikan daripada aspek kurikulum dan Program Pembangunan Profesional Berterusan (PPPB) antara yang perlu dilihat kembali ke arah peningkatan kualiti perkhidmatan yang ditawarkan.

Kata Kunci: Kaunseling Kerjaya; Kaunselor; Kaunselor Kerjaya

PENDAHULUAN

Tujuan Kajian

Perkhidmatan kaunseling kerjaya biasanya terdiri daripada sebarang aktiviti kaunseling yang merangkumi perkhidmatan kaunseling individu, kelompok dan bimbingan kerjaya. Peringkat awal pelaksanaan kaunseling kerjaya telah dimulakan di sekolah dan seterusnya diperluaskan ke peringkat universiti bagi membantu memenuhi keperluan pelajar. Secara puratanya, semua universiti awam di Malaysia mempunyai unit yang bertanggungjawab mengendalikan perkhidmatan kaunseling dan kerjaya. Sesetengah daripada unit ini ditadbir secara berasingan dan ada universiti menggabungkan unit kaunseling kerjaya dengan alasan memudahkan tadbir urus unit tersebut. Justeru, kajian ini bertujuan untuk meneroka cabaran dan penambahbaikan dalam amalan kaunseling kerjaya universiti awam di Malaysia.

Persoalan Kajian

Dua persoalan kajian yang perlu dijawab oleh pengkaji adalah seperti berikut;

1. Apakah cabaran dalam amalan kaunseling kerjaya di universiti awam?
2. Bagaimanakah penambahbaikan amalan kaunseling kerjaya di universiti awam?

Kepentingan Kajian

Kajian yang bersifat penerokaan ini memberi gambaran awal bagaimana amalan perkhidmatan kaunseling kerjaya di universiti awam. Dapatan kajian yang diperoleh berupaya membantu penyelidik memahami cabaran dan penambahbaikan yang perlu dilakukan bagi meningkatkan kualiti perkhidmatan. Selain itu, bagi pihak Lembaga Kaunselor (Malaysia) dapatan ini berupaya membantu dalam merangka kurikulum latihan kaunselor dan pemerkasaan pelaksanaan Program Pembangunan Profesional Berterusan (PPPB)

Teori Berkaitan

Pemilihan teori yang bersesuaian menjadi faktor penting dalam membimbing penyelidik dalam kajian yang dijalankan. Teori Kerjaya Kognitif Sosial (SCCT) dan Teori Konstruktivism merupakan teori yang menjadi sandaran kepada kajian yang dijalankan. Teori Kerjaya Kognitif Sosial (SCCT) adalah berasaskan kepada Teori Pembelajaran Sosial Bandura (Brown, 2012; Hamide Abdolhoseini, Mohammed

Reza Abedi, Iran Baghban, & Parisa Nilforoshan, 2013). Berdasarkan teori ini, tingkah laku kerjaya individu banyak dipengaruhi oleh tingkah laku, efikasi sendiri, andaian hasil dan matlamat. Selain itu, Teori Konstruktivism, percaya bahawa individu akan sentiasa mencari kaedah terbaik dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan (Hamide Abdolhoseini et al., 2013; Maree, 2010). Empat komponen yang ditekankan dalam teori ini adalah struktur kehidupan, personaliti kerjaya, adaptasi kerjaya dan tema kehidupan (Savickas, 1995).

Kajian Lepas

Cabaran dalam amalan kaunselor di universiti awam

Kounenou et al. (2010) menegaskan bahawa struktur latihan kaunselor perlulah mencakupi aspek yang lebih luas bagi memastikan kaunselor yang dihasilkan berupaya menjalankan tugas mereka dengan cekap sekaligus mengurangkan isu berkaitan kompetensi kaunselor. Selain isu berkaitan dengan kurikulum latihan, cabaran lain yang turut dihadapi oleh kaunselor kerjaya adalah aspek beban tugas pentadbiran yang terlalu banyak misalnya terpaksa membuat keputusan yang besar serta tugas pentadbiran melebihi beban tugas hakiki yang perlu dijalankan oleh kaunselor di organisasi (Tabaj, Pastirk, Bitenc, & Masten, 2015; Thériault, Gazzola, & Richardson, 2009). Beban tugas pentadbiran bukan sahaja memberi impak ke atas kelancaran pentadbiran perkhidmatan kaunseling kerjaya di universiti malah turut memberi impak secara tidak langsung kepada diri kaunselor misalnya tekanan (Sadler-Gerhardt & Stevenson, 2012).

Kajian yang telah dijalankan oleh Mazidah Mohd Dagang et al. (2014) dan Vespia et al. (2010) membuktikan bahawa pengetahuan dan kemahiran kaunselor berdaftar di Malaysia dalam aspek kepelbagaian budaya adalah rendah. Ini memberi gambaran bahawa perlunya latihan yang lebih komprehensif bagi memastikan kaunselor memiliki pengetahuan dan kemahiran kerjaya yang tinggi (Arthur & Januszkowski, 2001; Vespia et al., 2010).

Cabaran kaunselor bukan sahaja terarah kepada isu budaya malah isu kapasiti kaunselor di lapangan turut menjadi antara cabaran yang menjejaskan perkhidmatan yang ada. Misalnya kajian oleh Sun dan Yuen (2012) mendedahkan bahawa jumlah kaunselor dan pelajar yang tidak seimbang memberi impak ke atas kemampuan kaunselor untuk menyediakan perkhidmatan kepada jumlah pelajar yang melebihi jumlah kaunselor.

Pandangan masyarakat ke atas perkhidmatan kaunseling turut menjadi antara faktor menyumbang kepada cabaran dalam amalan kaunselor kerjaya di

universiti awam. Bagi memperincikan isu ini kajian yang telah dijalankan oleh Alves dan Gazzola (2013) membuktikan bahawa kaunselor turut dipandang sepi oleh masyarakat kerana perkhidmatan yang mereka tawarkan tidak meluas dan hanya berfokus kepada persekitaran sekolah semata-mata. Selain menerima pandangan yang kurang memberangsangkan daripada masyarakat, perkhidmatan kaunseling kerjaya di universiti awam, turut berhadapan dengan cabaran daripada pengurusan tertinggi universiti. Cabaran yang berbentuk tadbir urus yang belum sistematik misalnya unit kaunseling kerjaya tidak mempunyai unit khas yang boleh berfungsi sendiri secara langsung memberi impak ke atas tadbir urus sehingga fungsi unit ini tidak dianggap sebagai salah satu sasaran kerja yang perlu dipenuhi oleh setiap kaunselor (Amani & Sima, 2015)

Penambahbaikan dalam perkhidmatan kaunseling kerjaya

Beberapa penambahbaikan yang telah dikenalpasti berupaya membantu mengurangkan cabaran yang sedia ada. Kajian yang dijalankan oleh Lowndes dan Terry (2010), menekankan kepentingan kaunselor untuk sentiasa mempraktikkan pengetahuan dan kemahiran dalam konteks semasa di samping mendapatkan penyeliaan bagi membantu mengurangkan kebimbangan dan mempelbagaikan idea dalam amalan kaunseling kerjaya.

Kaunselor yang sentiasa meningkatkan tahap pendidikan mereka dikatakan berupaya membantu meningkatkan tahap profesional mereka dalam usaha menyediakan perkhidmatan yang selari dengan keperluan klien dari masa ke semasa (Allan & Moffett, 2016). Kaunselor turut disarankan dalam kajian yang dijalankan oleh Tractenberg et al. (2002) dan Perrone et al. (2000) agar sentiasa meningkatkan pengetahuan berkaitan pasaran pekerjaan, isu politik yang mempengaruhi pasaran pekerjaan, memperkayakan teknik dan kemahiran yang dapat membantu klien dalam isu kerjaya. Sikap kaunselor yang sentiasa menghadirkan diri dengan bengkel dan kursus yang berkaitan dengan kepelbagaian budaya merupakan salah satu aspek yang berupaya meningkatkan kecekapan kaunselor (Kristin, Mary, & Nadya, 2010; Sabbah, Dinsmore, & Hof, 2009; Vespia et al., 2010).

Selain aspek pendidikan kaunselor, peranan universiti turut menjadi faktor yang menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan perkhidmatan kaunseling kerjaya di universiti. Universiti disarankan agar memperkasakan program kerjaya misalnya seminar kerjaya, penggunaan alat ujian kerjaya, seminar daripada pakar dan alumni dan sebagainya (Sun & Yuen, 2012). Selain itu, kemudahan yang ada perlulah seiring dengan pengetahuan dan kemahiran yang ada pada kaunselor. Ketidakeimbangan antara dua isu ini memberi impak secara tidak langsung

ke atas tadbir urus perkhidmatan kaunseling kerjaya. Misalnya kajian yang dijalankan oleh Moly (2007) menegaskan bahawa perkhidmatan yang terbaik perlulah disandarkan kepada kemudahan misalnya internet bagi membolehkan kebolehcapaian maklumat dengan segera oleh pelajar di universiti.

Penambahbaikan turut terarah kepada bentuk perkhidmatan yang ditawarkan kepada klien di universiti. Osborn dan LoFrisco (2012) mencadangkan agar kaunselor kerjaya sentiasa memperkasakan program hebahan berkaitan perkhidmatan kaunseling kerjaya sebagai salah satu pendekatan yang berupaya meningkatkan penerimaan pelajar ke atas perkhidmatan yang sedia ada. Selain itu, kaunselor turut disarankan agar sentiasa mempelbagaikan perkhidmatan agar selari dengan keperluan klien. Kesan akhir daripada tindakan ini berupaya meningkatkan hubungan terapeutik antara klien dan kaunselor (Elad-Strenger & Littman-Ovadia, 2012; Masdonati, Massoudi, & Rossier, 2009).

Turut dibincangkan dalam kajian lepas adalah kreativiti dan inovasi kaunselor dalam amalan kaunseling kerjaya. Misalnya Masdonati et al. (2009) mencadangkan penggunaan pendekatan pasca-modern dalam kaunseling kerjaya selari dengan keperluan klien pada abad ke-21. Littman-ovadia et al. (2014) turut mencadangkan agar kaunselor yang mempraktikkan perkhidmatan kaunseling kerjaya mengaplikasikan *Model Strengths- Based Career Counseling (SBCC)*. Model yang menekankan elemen konsep sendiri berupaya meningkatkan efikasi sendiri klien dalam mencari pekerjaan. Keadaan ini berupaya mengurangkan tahap kebergantungan klien kepada kaunselor dalam perkhidmatan kaunseling. Selain menggunakan pendekatan yang berbeza, kaunselor turut disarankan agar mengoptimumkan teknologi dalam mempromosikan perkhidmatan kaunseling kerjaya di seting masing-masing (Kettunen, Jr, & Vuorinen, 2017; Sabella, Poynton, & Isaacs, 2010). Selain itu, Mohd Izwan Mahmud et al. (2016) menyarankan agar kaunselor kerjaya mencuba pendekatan kaunseling kerjaya berbantuan modul kerjaya berstruktur sebagai salah satu pendekatan yang berupaya mempelbagaikan perkhidmatan kaunseling kepada klien.

Penyeliaan merupakan salah komponen penting yang turut ditekankan oleh Lembaga Kaunselor (Malaysia). Lembaga Kaunselor (2011) menyifatkan proses penyeliaan merupakan salah satu aspek yang perlu dilalui oleh kaunselor ke arah peningkatan kualiti amalan kaunseling di Malaysia. Selain itu, Lombardo (2007) dalam kajian yang dijalankan oleh beliau mendapati antara perkara yang ditekankan hasil kajian beliau adalah kepentingan penyeliaan, keupayaan kaunselor dalam konseptual kes klien, keupayaan menggunakan alat ujian kerjaya, menggalakkan minat kerjaya pelajar dan kesedaran berkaitan budaya klien.

Kepentingan mereka bentuk program yang bersesuaian antara penambahbaikan yang perlu dilakukan oleh kaunselor dalam memastikan setiap aktiviti yang dijalankan selari dengan keperluan klien yang menggunakannya. Misalnya kajian yang telah dijalankan oleh Axinte (2014), menyifatkan bahawa keupayaan kaunselor di dalam menentukan jenis program yang bersesuaian dengan keperluan pengguna perkhidmatan merupakan aspek penting dalam memastikan program yang dijalankan memenuhi keperluan dan kehendak klien.

Pembelajaran sepanjang hayat merujuk kepada program yang dilakukan oleh kaunselor ke arah peningkatan kualiti kaunselor daripada aspek pengetahuan dan kemahiran. Repetto (2008) dalam dapatan kajian yang dijalankan oleh beliau mendapati bahawa pembelajaran sepanjang hayat telah dikenal pasti sebagai salah satu komponen yang penting yang berupaya menyumbang kepada peningkatan pengetahuan dan kemahiran kaunselor di Malaysia.

Definisi Konsep

Definisi konseptual merujuk kepada konsep yang abstrak yang berupaya mendefinisikan terma-terma kajian dalam disiplin akademik. Ia diperolehi daripada hasil kajian lepas yang menerangkan tema yang terdapat dalam kajian (Jabareen, 2009; Sabitha Marican, 2012). Berikut merupakan definisi konsep dalam kajian yang telah dijalankan.

Amalan Kaunseling

Sheppard (2016) mendefinisikan amalan kaunseling sebagai aplikasi prinsip klinikal kaunseling atau prosedur dengan tujuan untuk mencapai perkembangan sosial, peribadi, kerjaya dan emosi dengan matlamat untuk mencapai kesempurnaan sendiri. Dalam konteks kajian, amalan merujuk kepada aktiviti yang dijalankan oleh kaunselor kerjaya yang meliputi aspek kaunseling individu, kelompok, aktiviti bimbingan kerjaya dan sebarang aktiviti yang berkaitan dengan perkembangan kerjaya.

Kaunseling Kerjaya

Kaunseling kerjaya merupakan salah satu pendekatan kaunseling individu yang mengaplikasikan kaedah intervensi dan teknik tertentu bagi membantu klien dalam kehidupan dan kerjaya (Heppner & Heppner, 2003; National Career Development Association, 2009). Dalam skop kajian, kaunseling kerjaya ditakrifkan sebagai proses kaunseling yang dijalankan oleh kaunselor bersama klien dengan membincangkan isu yang berkaitan dengan kerjaya.

Universiti

Akta 30 (Akta Universiti dan Kolej Universiti, 1971) mentakrifkan universiti sebagai institusi pelajaran tinggi bertaraf universiti atau kolej universiti (Malaysian Law Journal, 2006). Universiti dalam skop kajian yang dijalankan merujuk kepada universiti awam yang dipilih sebagai lokasi bagi tujuan sampel kajian yang meliputi Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS) dan Universiti Teknologi Mara (UiTM), Kampus Kota Samarahan

Batasan Kajian

Seperti mana yang dinyatakan jumlah peserta kajian yang terlibat dalam kajian adalah sedikit, adalah dicadangkan pengkaji akan datang melihat isu jumlah peserta yang terlibat sebagai salah satu penambahbaikan yang perlu dilakukan bagi membantu memperkayakan lagi dapatan kajian yang dijalankan. Selain isu yang terarah kepada jumlah peserta kajian, penyelidik turut memilih lokasi kajian berkisar kepada universiti awam semata-mata, pemilihan lokasi yang hanya menjalankan kajian kepada universiti awam dapatan kajian tidak berupaya memberi gambaran kepada amalan yang ada di universiti swasta.

METODOLOGI

Reka Bentuk Kajian

Reka bentuk kajian adalah dengan menggunakan kajian kes (Creswell.2007; Gentles et al. 2015; Robinson 2014).

Peserta Kajian

Dalam konteks kajian penyelidik telah menggunakan teknik pensampelan bertujuan (Creswell. 2013; Gentles et al. 2015; McLeod 2003; Noraini Idris 2013). Kriteria yang ditetapkan adalah seperti (a) kaunselor berdaftar yang mengamalkan kaunseling kerjaya di universiti awam, (b) pensyarah yang mengajar kursus kaunseling kerjaya dan (c) klien yang pernah melalui sesi kaunseling kerjaya. Kriteria ini bersesuaian dengan reka bentuk kajian kes yang menekankan kepentingan *homogeneous* (Creswell.2007; Gentles et al. 2015; Robinson 2014).

Material

Dalam konteks kajian ini, penyelidik telah menggunakan dua kaedah mengumpul data iaitu temu bual semi-struktur secara individu dan juga analisis dokumen (Charmaz, 2006; Creswell.W.J., 2013; Doody, 2013; Gillham, 2000; Newcomer et al., 2015). Penyelidik tidak ketinggalan menguji protokol temu bual (Castillo-Saudari Montoya 2016a; Jacob & Furgerson 2012) yang telah disemak oleh empat orang pakar yang dilantik yang terdiri daripada pensyarah dan kaunselor berdaftar yang mempunyai pengalaman yang meluas dalam bidang kaunseling kerjaya dan penyelidikan kualitatif.

Tatacara Kajian

Peringkat dalam kajian yang telah dijalankan dibahagikan kepada tiga fasa iaitu pada fasa pertama ia dibahagikan kepada peringkat penetapan skop penyelidikan dan penentuan peserta kajian. Pada peringkat yang ke dua penyelidik telah melakukan semakan ke atas protokol temu bual sebelum di uji kepada peserta kajian yang sebenar kelak. Setelah peserta kajian dikenal pasti, penyelidik telah menghubungi bagi menetapkan tarikh untuk temu bual berdasarkan kelapangan dan kesesuaian masa peserta kajian. Penyelidik turut mendapatkan beberapa dokumen sokongan yang digunakan bagi memperkayakan lagi data kajian. Peringkat yang seterusnya melibatkan proses menganalisis dan pelaporan dapatan kajian (Creswell & Poth, 2018; Norhayati Mohd Noor, 2012; Nur Aishah Abdullah, 2017).

Analisis Data/Cara Analisis

Dalam penyelidikan ini, analisis data telah dimulakan pada temu bual yang pertama. Proses yang terlibat dalam analisis data adalah pengurusan data, mensintesis data, mencari corak, mengenal pasti perkara yang penting bagi tujuan pelaporan. Analisis data dimulakan dengan memastikan rakaman hasil temu bual dipindahkan dalam bentuk transkrip verbatim (Pieree & Jackson, 2014). Data diproses bersandarkan kepada enam peringkat analisis oleh Clarke dan Braun (2013) serta menggunakan kaedah manual dengan mengambil kira faktor jumlah peserta kajian yang tidak rami.

DAPATAN KAJIAN, KEPUTUSAN DAN PERBINCANGAN

Deskriptif/demografi

Demografi peserta kajian yang pertama iaitu kaunselor yang dikenali sebagai Puan Azie merupakan kaunselor sepenuh masa dan mempunyai pengalaman kerja antara 9 ke 10 tahun. Sehingga kini beliau telah mengendalikan sesi kaunseling kerjaya antara 40 sehingga 50 kes setiap tahun. Sebaliknya, peserta kajian yang ke dua yang dikenali dengan nama Encik Zul juga merupakan kaunselor sepenuh masa dan mempunyai pengalaman bekerja 8 tahun. Sehingga kini beliau telah mengendalikan antara 20 ke 40 kes kaunseling kerjaya setahun. Peserta kajian daripada kelompok pensyarah lebih mesra dipanggil sebagai Encik Azhar mempunyai pengalaman bekerja 10 tahun. Sehingga kini beliau telah mengajar kursus kaunseling kerjaya tiga semester berturut-turut. Peserta kajian terakhir yang terdiri daripada klien merupakan mahasiswa daripada UiTM dan UNIMAS yang sedang melanjutkan pengajian dalam bidang Perladangan dan Sains Komputer.

Cabaran dan penambahbaikan perkhidmatan kaunseling kerjaya universiti awam

Hasil temu bual yang dijalankan ke atas 5 orang peserta telah berjaya menghasilkan beberapa tema yang berupaya membantu menjawab persoalan kajian. Secara perinciannya, persoalan berkaitan dengan cabaran kaunselor kerjaya dalam amalan kaunseling kerjaya, penyelidik telah menghasilkan empat tema iaitu skop tugas kaunselor, pengendalian kaunseling dan program kerjaya, jumlah kaunselor dan aplikasi teori dalam kaunseling kerjaya. Sebaliknya persoalan berkaitan penambahbaikan yang perlu dilakukan, penyelidik berupaya menghasilkan tiga tema iaitu penambahbaikan tadbir urus unit kaunseling kerjaya, peningkatan sendiri kaunselor dan mempergiatkan aktiviti promosi.

Cabaran Amalan Kaunseling Kerjaya Di Universiti Awam Di Malaysia

Skop Tugas Kaunselor

Kekangan Masa Akibat Urusan Pentadbiran

Hasil temu bual yang telah dijalankan, kaunselor kerjaya telah berkongsi bahawa mereka terpaksa membataskan aktiviti yang berkaitan dengan fungsi kaunselor kerjaya kerana dibebani dengan tugas pentadbiran di organisasi. Sebagai contoh Puan Azie menyatakan bahawa;

"...kaunselor lebih mendapat banyak perhatian seolah-olah kita mampu buat semua benda. Hakikatnya kita mempunyai tugas yang spesifik misalnya kaunseling individu, kerjaya dan bimbingan". (PKKBI 20: 766-768).

Kesibukan kaunselor menyebabkan ada sesetengah sesi kaunseling terpaksa dibatalkan dan pelajar dimaklumkan dalam masa yang singkat misalnya Saudara Izzudin berkongsi:

"Saya berjumpa beliau dalam isu kerjaya... Dalam tempoh tersebut banyak halangan misalnya masa kerana beliau sibuk dengan mesyuarat..." (PKKI 11:195-197)

Saudari Mon turut merasakan bahawa kesibukan kaunselor menyebabkan beberapa siri temu janji terpaksa diubah atas alasan tertentu. Beliau menyatakan bahawa:

"Pernah batalkan sekali" (PKKII 23:482), "Pagi. Macam kaunseling jam 8 pagi beliau akan mesej jam 6 pagi iaitu 2 jam sebelum sesi kaunseling dijalankan". (PKKII 23: 484)

Dapatan kajian ini selari dengan pandangan Tabaj et al. (2015) dan Thériault et al. (2009) di mana kaunselor di organisasi yang terpaksa membuat keputusan yang besar serta tugas pentadbiran melebihi tugas hakiki yang perlu dijalankan di organisasi. Beban tugas pentadbiran bukan sahaja memberi impak ke atas kelancaran pentadbiran perkhidmatan kaunseling malah memberi kesan kepada kesejahteraan kaunselor. Keadaan ini sedikit sebanyak disebabkan oleh sikap sesetengah kaunselor yang sentiasa berpandangan bahawa mereka berupaya mengatasi isu mereka sendiri sehingga mereka menjadi pasif dalam berhadapan dengan isu peribadi (Sadler-Gerhardt & Stevenson, 2012).

Pengendalian kaunseling dan program kerjaya

Cabaran yang dikongsikan oleh kaunselor berdaftar dalam aspek pengendalian kaunseling kerjaya di universiti awam mencakupi aspek kekangan aspek bahasa, kriteria pelajar dan jumlah kaunselor dan pelajar.

Kekangan aspek budaya dan bahasa

Analisis temu bual membuktikan bahawa kaunselor turut terkesan dengan perbezaan bahasa klien yang mendapatkan khidmat kaunseling kerjaya. Misalnya Puan Azie menyatakan bahawa:

“Dari aspek budaya saya juga perlu belajar sebab lain klien mempunyai budaya yang berbeza, latar belakang klien..”. (PKKB18:295-298)

Encik Zul turut mengalami kesukaran apabila berinteraksi dengan pelajar tempatan misalnya terutama dalam Bahasa Inggeris misalnya:

“...kebanyakan klien tidak semua hampir 60% atau 70% mengalami masalah dalam komunikasi dalam Bahasa Inggeris”.(PKKBIII4:536-538)

Pengaruh keluarga dalam pembuatan keputusan kerjaya

Kriteria pelajar yang mendaftar di universiti turut menjadi faktor yang dominan di dalam mempengaruhi amalan kaunselor kerjaya di universiti kaunselor berpandangan cabaran yang besar yang mereka hadapi adalah jenis klien yang datang mendapatkan sesi kaunseling. Kebimbangan klien berkisar kepada perasaan tidak selesa dengan pilihan yang dibuat ahli keluarga dan memberi kesan ke atas pencapaian akademik klien. Misalnya Puan Azie menyatakan bahawa:

“...program pengajian yang dipilih oleh ahli keluarga, program yang dipilih oleh saudara, jadi mereka terus merasa tertekan...” (PKKI 6: 195-198)

Pengalaman yang sama turut dirasai oleh Encik Zul di mana:

“Penglibatan keluarga memang banyak kerana setengah ibu bapa nak menentukan kerjaya anak-anak mereka, ...”(PKKII 14:543-545)

Daripada perspektif klien, elemen keluarga turut menjadi faktor yang mempengaruhi pemilihan kerjaya dalam kalangan mereka misalnya Saudari Mon menyatakan bahawa:

“Keluargalah yang banyak mempengaruhi saya.” (PKI 2:32)

Pandangan yang dikongsi oleh kaunselor dan klien yang terlibat dalam kajian membuktikan bahawa faktor keluarga menjadi komponen penting dalam menentukan pemilihan kerjaya klien. Ini selari dengan pandangan oleh Mazidah Mohd Dagang et al. (2014) dan Vespia et al. (2010) dalam kajiannya membuktikan bahawa pengetahuan dan kemahiran kaunselor berkaitan dengan aspek kepelbagaian budaya adalah pada tahap yang sederhana. Dapatan ini, memberi gambaran yang jelas agar setiap kaunselor perlu sentiasa meningkatkan pengetahuan dan kemahiran dalam aspek budaya ke arah meningkatkan kualiti dalam perkhidmatan (Arthur & Januszkowski, 2001; Vespia et al., 2010).

Jumlah kaunselor yang sedia ada

Bilangan kaunselor di sesebuah organisasi sedikit sebanyak memberi impak ke atas perkhidmatan kaunseling kerjaya di universiti. Puan Azie turut merasa kesan akibat kekurangan kaunselor di organisasi beliau misalnya:

“Dalam perkiraan nisbah kaunselor: pelajar adalah sekitar 1:6500 ini hanya kepada pelajar tidak termasuk kalau ada kes yang melibatkan staf di UNIMAS” (PKKI 15: 570-573).

Pengalaman ini turut dialami oleh Encik Zul di mana:

Malangnya saya seorang sahaja yang menjadi kaunselor di UiTM Mukah” (PKKII15:585)

Isu ini turut memberi kesan ke atas klien misalnya Saudara Izzudin menyatakan: *“... Jumlah yang terlalu ramai dan ketidaksungguhan pelajar turut serta menyebabkan objektif program ini kurang tercapai” (PKI 13:238-240)*

Statistik rasmi daripada Lembaga Kaunselor mendapati jumlah kaunselor berdaftar di Malaysia adalah sekitar 8039 orang pada akhir Ogos 2018. Jumlah ini masih tidak mencukupi sekiranya sasaran Malaysia untuk memenuhi nisbah kaunselor dan klien pada kadar 1 kaunselor bersamaan 2945 orang (Mohd Husni Mohd Noor, 2018). Daripada jumlah yang dinyatakan hanya 681 orang kaunselor yang berada di universiti awam yang merangkumi jumlah pensyarah dan kaunselor sepenuh masa (Lembaga Kaunselor Malaysia, 2017). Isu ini dirumitkan lagi dengan jumlah pelajar yang berada di universiti awam pada tahun 2016 adalah sekitar 540,638 orang (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2016). Jumlah yang tidak seimbang ini secara langsung memberi kesan ke atas pengendalian khidmat kaunseling dan kerjaya di universiti.

Aplikasi teori dalam kaunseling kerjaya

Pandangan kaunselor juga terarah kepada kesukaran mengaplikasikan teori dalam amalan kaunseling dan kerjaya yang mendatangkan kesan ke atas perkhidmatan yang sedia ada. Pada Encik Zul:

“Seperti mana yang saya katakan tadi, teori kerjaya tidak dapat digunakan dalam kes macam ni. Biasanya saya akan gunakan lebih kepada kaunseling biasa”. (PKKIII16: 619-621).

Daripada perspektif pensyarah isu ini turut berlaku semasa proses latihan kaunselor misalnya En Azhar menyatakan bahawa:

PKPI: “Cabaran-cabaran adalah apabila pelajar kurang jelas tentang pemahaman teori...”. (10:491-494)

Keupayaan terhad kaunselor dalam mempraktikkan teori dalam sesi kaunseling turut dibincangkan oleh beberapa kajian sebelum ini di mana Lombardo (2007) menyimpulkan terdapat beberapa isu dalam kalangan kaunselor kerjaya di mana mereka mengalami kemampuan yang terhad di dalam mengaplikasikan teori dalam membantu klien dalam sesi kaunseling. Kepentingan aspek teori turut diberi penekanan oleh Lembaga Kaunselor dengan meletakkan teori sebagai salah satu komponen wajib yang perlu dipelajari oleh pelajar dalam mengikuti pengajian (Lembaga Kaunselor, 2011b, 2015). Selain Lembaga Kaunselor, NCDA (2009) dan *International Competencies for Educational and Guidance Practitioner* (Repetto, 2008) menggariskan kepentingan teori kaunseling sebagai salah satu kompetensi yang perlu dikuasai oleh kaunselor dalam amalan kaunseling kerjaya.

Penambahbaikan amalan kaunseling kerjaya di universiti awam

Bagi persoalan yang ke dua di mana penambahbaikan amalan perkhidmatan kaunseling kerjaya di universiti awam penyelidik berupaya menghasilkan tiga tema iaitu tadbir urus unit kaunseling kerjaya, peningkatan sendiri kaunselor dan mempergiatkan aktiviti promosi.

Tadbir urus unit kaunseling kerjaya

Sistem tadbir urus unit kaunseling kerjaya turut menjadi antara perkara yang perlu ditambah baik bagi meningkatkan sistem penyampaian unit tersebut. Peserta kajian mempunyai pandangan yang berbeza di mana ada yang bersetuju agar unit kaunseling dan kerjaya digabungkan dan tidak terkecuali yang inginkan dua unit ini diasingkan. Misalnya Puan Azie menyatakan bahawa:

“Sejujurnya digabungkan adalah lebih baik sebenarnya. Mungkin kita ada membuat perbincangan yang lebih lanjut dengan bahagian kerjaya agar sama-sama membangunkan kita punya pelajar ini”. (PKKI 5:180-185)

Encik Azhar turut mempunyai idea yang sama untuk menggabungkan unit kaunseling kerjaya atas alasan memudahkan urus tadbir unit tersebut. Misalnya: *“Yes. Digabungkan sahaja. Saya melihat dalam konteks kerana kita melihat base on developmental process”.* (PKLI 5-258-259)

Idea penggabungan ini tidak dipersetujui oleh Encik Zul di mana banyak isu yang perlu dipertimbangkan sekiranya digabungkan setelah mengambil kira keadaan diri beliau pada masa kini. Misalnya:

“Saya rasa diasingkan adalah lebih berkesan...Tetapi jika seorang kaunselor membuat dua perkara boleh buat tetapi kurang berkesan”. (PKKII 5: 182-183).

Cadangan untuk penggabungan dan pengasingan unit kaunseling dan kerjaya adalah bergantung kepada keadaan semasa lokasi unit tersebut. Camilleri dan Gravina (2007) membincangkan dalam laporan yang telah dihasilkan di mana amalan terbaik bagi pengurusan unit kaunseling dan kerjaya adalah dengan menggabungkan kedua-dua unit tersebut. Alasan yang digunakan adalah unit kaunseling dan kerjaya bukanlah dua identiti yang berbeza dan perlu disatukan agar perkhidmatan yang disediakan menepati dan tidak berat kepada sesetengah aktiviti sahaja.

Peningkatan sendiri kaunselor

Hasil temu bual yang telah dijalankan mendapati bahawa kaunselor sentiasa digalakkan untuk memiliki nilai tambah dalam aspek pengetahuan dan kemahiran masing-masing. Antara aktiviti yang boleh dilakukan ke arah peningkatan nilai tambah kaunselor adalah seperti peluang melanjutkan pengajian ke peringkat yang lebih tinggi, peluang menghadirkan diri ke seminar dan bengkel kerjaya dan mendapat khidmat penyeliaan secara berkala dalam aspek isu kaunseling kerjaya. Misalnya Puan Azie berpendapat bahawa:

“... sikap kaunselor perlu ada nilai tambah, perlu ada usaha meningkatkan diri dan perlu lihat kepada keperluan semasa di tempat kerja”. (PKKI 19:738:740)

Encik Zul turut memberi penekanan daripada aspek sikap dan kepentingan penyeliaan misalnya:

“Cuma daripada aspek penyeliaan jika saya berjumpa dengan mana -mana rakan kaunselor yang berkelayakan dalam bidang kaunseling kerjaya itu akan saya jadikan salah satu aspek penyeliaan”. (PKKII 18:707-710).

Dapatan temu bual mendapati kaunselor dan pensyarah bersetuju dengan pengenalan sistem mata CPD ke arah peningkatan profesionalisme kaunselor. Misalnya Puan Azie menyatakan bahawa:

“Kalau CPD ada offer apa salahnya, boleh juga...CPD masih baru dan jadi insya-Allah dalam tahu yang akan datang akan menjadi lebih baik”. (PKKI 18:680-681)

Encik Zul juga bersetuju bahawa:

“Jawapan yang jujur, memang penting sebab kaunselor perlu memaksa diri sendiri untuk memenuhi kriteria yang membolehkan mereka dapat memperbaharui lesen yang ada.. (PKKII 19:744-747)

Merujuk kepada pengenalan sistem mata bagi kaunselor di Malaysia memperbaharui lesen kaunseling merupakan langkah yang proaktif daripada Lembaga Kaunselor ke arah menggalakkan kaunselor meningkatkan pengetahuan dan kemahiran yang boleh membantu meningkatkan kecekapan mereka (Lembaga Kaunselor, 2017). Mengambil kira langkah yang telah diperkenalkan oleh Lembaga Kaunselor ini, Kod Etika Kaunselor sentiasa menggariskan agar setiap kaunselor perlu memainkan langkah yang proaktif dengan memperkayakan pengetahuan dan kemahiran selari dengan keperluan klien (Lembaga Kaunselor, 2011a). Selain itu, Conger dan Hiebert (2007) dan Chircu (2014) menekankan kepentingan kaunselor untuk meningkatkan tahap pendidikan mereka ia mempunyai kesan langsung ke atas kualiti perkhidmatan yang ditawarkan di universiti.

Mempergiatkan aktiviti promosi

Kaunselor yang proaktif sentiasa mematkan aktiviti promosi dikira sebagai salah satu komponen wajib yang perlu dilakukan. Dapatan kajian membuktikan bahawa kaunselor perlu memperkayakan kaedah promosi yang bersesuaian yang merangkumi kaedah tradisional mahupun mengoptimumkan penggunaan media dalam aktiviti promosi. Misalnya Puan Azie menyatakan bahawa:

“Ok kalau amalan biasa kita, pihak kami akan mempromosikan di fakulti, kolej atau luar sebab kita pernah menerima jemputan daripada sekolah di luar dan ini merupakan salah satu cara”. (PKKI 10:378-380)

Pengalaman yang sama dilalui oleh Encik Zul di mana beliau turut mempraktikkan kaedah promosi melalui Internet dan secara manual misalnya:

“Saya selalunya membuat risalah yang berkaitan dengan kerjaya. Yang ke dua jika ada kerja kosong daripada agensi luar kita akan iklankan dalam face book, Instagram dan WhatsApp’s group” (PKII 11:434-436).

Dapatan kajian ini jelas menunjukkan bahawa kaunselor kerjaya perlu mempelbagaikan aktiviti mempromosikan khidmat kaunseling dan kerjaya melalui medium tradisional atau atas talian. Ini selari dengan penekanan konsep kompetensi yang telah dibincangkan oleh *National Career Development Association* (NCDA, 2009) dan *International Competencies for Educational and Guidance Practitioner* (Repetto, 2008) yang mana, adalah menjadi kewajaran kepada kaunselor kerjaya untuk mempergiatkan aktiviti promosi ke arah peningkatan bilangan klien yang datang mendapatkan khidmat kaunseling dan kerjaya. Selain itu, penggunaan sosial media dan teknologi berupaya membantu kaunselor dalam mempromosikan perkhidmatan sekaligus selari dengan keperluan pelajar pada era IR-4.0. (Anctil et al., 2012; Crişan, Pavelea, & Ghimbuluţ, 2015; Merkac Skok & Dolinšek, 2013; Sabella et al., 2010)

RUMUSAN, KESIMPULAN & CADANGAN

Dapatan kajian yang telah diperoleh hasil daripada temu bual yang mendalam dan analisis dokumen berupaya membantu penyelidik menjawab persoalan yang digariskan. Cabaran dan penambahbaikan yang dicadangkan oleh kaunselor kerjaya dan pensyarah serta klien berupaya memperkayakan data yang sekaligus membawa makna yang mendalam kerana pandangan ketiga-tiga kelompok ini berupaya memberi perspektif yang berbeza yang mampu memberi pemahaman terhadap fenomena yang dikaji.

Hasil kajian yang diperoleh juga boleh memberi gambaran keadaan kaunselor kerjaya dalam konteks kajian. Selain itu, penambahbaikan daripada aspek latihan yang mencakupi penawaran kursus bersifat khusus misalnya Sarjana Kaunseling Kerjaya. Ini selari dengan langkah proaktif Lembaga Kaunselor di mana telah berjaya melahirkan garis panduan yang boleh dirujuk oleh univeristi awam dan swasta di dalam rangka menawarkan Ijazah lanjutan dalam bidang kerjaya (Lembaga Kaunselor, 2015).

RUJUKAN

- Allan, G., & Moffett, J. (2016). Professionalism in career guidance and counselling – how professional do trainee career practitioners feel at the end of a postgraduate programme of study? *British Journal of Guidance and Counselling*, 44(4), 447–465. <https://doi.org/10.1080/03069885.2015.1063111>
- Alves, S., & Gazzola, N. (2013). Perceived Professional Identity among Experienced Canadian Counsellors: A Qualitative Investigation. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 35(4), 298–316. <https://doi.org/10.1007/s10447-013-9184-x>
- Amani, J., & Sima, R. (2015). The Status of Career Counselling Services in Higher Learning Institutions in Tanzania. *International Journal of Education and Social Science Wwww.Ijessnet.Com*, 2(8).
- Anctil, T. M., Smith, C. K., Schenck, P., Dahir, C., Kenneth, L., Stott, K. A., ... Carney, J. V. (2012). Professional School Counselors' Career Development Practices and Continuing Education Needs. *The Career Development Quarterly*, 60(2), 109–121. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2012.00009.x>
- Arthur, N., & Januszkowski, T. (2001). The multicultural counselling competencies of Canadian counsellors. *Canadian Journal of Counselling*, 35, 36–48.
- Axinte, R. (2014). The school counselor : competencies in a constructivist model of counseling for career development. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 142, 255–259. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.290>
- Brown, D. (2012). *Career information, career counseling, and career development*. New York.
- Camilleri, S., & Gravina, D. (2007). *Career Guidance Policy for Schools*. [https://doi.org/ISBN 978-99909-74-46-1](https://doi.org/ISBN%20978-99909-74-46-1)

- Castillo-Montoya, M. (2016). Preparing for Interview Research : The Interview Protocol Refinement Framework Preparing for Interview Research : *The Interview Protocol Refinement*, 21(5), 811–831.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory: A practical guide through qualitative analysis* (1st Editio). SAGE Publications Ltd.
- Chircu, S. (2014). Career counseling needs for students – A comparative study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 127, 549–553. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.308>
- Clarke, V., & Braun, V. (2013). Teaching thematic analysis : Overcoming challenges and developing strategies for effective learning Associate Professor in Sexuality Studies Department of Psychology Faculty of Health and Life Sciences University of the West of England Coldharbour Lane Br, 26(2013), 120–123.
- Conger, S., & Hiebert, B. (2007). Employment and Educational Equivalence Outcomes as Measures of Employment and Career Counselling, 41, 186–194.
- Creswell, W.J. (2007). *Qualitative inquiry & research design. Choosing among five approaches* (Second Edi). SAGE Publications.
- Creswell, W.J. (2013). *Qualitative inquiry & research design. Choosing among five approaches* (Third Edit). Los Angeles: SAGE Publications.
- Creswell, W. J., & Poth, N. C. (2018). *Qualitative inquiry and research design. Choosing among five approaches* (Fourth Edi). California: SAGE Publications.
- Crișan, C., Pavelea, A., & Ghimbuț, O. (2015). A need assessment on students' career guidance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 180(November 2014), 1022–1029. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.196>
- Doody, O. (2013). Preparing and conduction interviews to collect data. *Nurse Researcher*, 20(5), 28–32. <https://doi.org/10.7748/nr2013.05.20.5.28.e327>

- Elad-Strenger, J., & Littman-Ovadia, H. (2012). The Contribution of the Counselor–Client Working Alliance to Career Exploration. *Journal of Career Assessment, 20*(2), 140–153. <https://doi.org/10.1177/1069072711420850>
- Gentles, S. J., Charles, C., & Ploeg, J. (2015). Sampling in qualitative research: Insights from an overview of the methods literature. *The Qualitative Report, 20*(11), 1772–1789. <https://doi.org/10.4135/9781412950589.n885>
- Gillham, B. (2000). *Case study research methods*. London: Continuum Wellington House.
- Hamide Abdolhoseini, Mohammed Reza Abedi, Iran Baghban, & Parisa Nilforoshan. (2013). Career development in classical, modern and post modern theories. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 5*(5), 512–517. Retrieved from <http://journal-archives35.webs.com/512-517.pdf>
- Heppner, M. J., & Heppner, P. P. (2003). Identifying process variables in career counseling: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior, 62*(3), 429–452. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00053-2](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00053-2)
- Jabareen, Y. (2009). Building a conceptual framework: Philosophy, definitions, and procedure. *International Journal of Qualitative Methods, 8*(4), 49–62. <https://doi.org/10.1177/1609406909000800406>
- Jacob, S. A., & Furgerson, S. P. (2012). The qualitative report writing interview protocols and conducting interviews: Tips for students new to the field of qualitative research. *The Qualitative Report, 17*(42), 1–10. <https://doi.org/> Retrieved from <http://www.nova.edu/ssss/QR/QR17/jacob.pdf>
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2016). *Bilangan penuntut di universiti awam mengikut kelulusan akademik, Malaysia, 2000-2016*.
- Kettunen, J., Jr, J. P. S., & Vuorinen, R. (2017). Career practitioners ' conceptions of competency for social media in career services. *British Journal of Guidance & Counselling, 43*(1), 43–56. <https://doi.org/10.1080/03069885.2014.939945>

- Kounenou, K., Koumoundourou, G., & Makri-botsari, E. (2010). Greek school career Counselors competencies and burnout syndrome, 2(2), 1890–1895. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.1004>
- Kristin, M., Mary, E., & Nadya, A. (2010). Multicultural Career Counseling : A National Survey of Competencies and Practices.
- Lembaga Kaunselor. (2011a). *Kod Etika Lembaga Kaunselor (Malaysia)*. (Sebarau Enterprise, Ed.). Lembaga Kaunselor.
- Lembaga Kaunselor. (2011b). *Piawaian dan kelayakan latihan kaunseling Lembaga Kaunselor (Malaysia)*. (S. Enterprise, Ed.). Lembaga Kaunselor (Malaysia).
- Lembaga Kaunselor. (2015). *Piawaian dan kelayakan latihan kaunselor dengan bidang tumpuan utama*. (S. Enterprise, Ed.). Lembaga Kaunselor (Malaysia).
- Lembaga Kaunselor. (2017). *Program perkembangan profesional berterusan kaunselor berdaftar*.
- Lembaga Kaunselor Malaysia. (2017). *Laporan Tahunan 2017*.
- Littman-ovadia, H., Lazar-butbul, V., & Benjamin, B. A. (2014). Strengths-Based Career Counseling : Overview and Initial Evaluation, 22(3), 403–419. <https://doi.org/10.1177/1069072713498483>
- Lombardo, J. . (2007). *Critical competencies for career counselor supervision*. Marquette University.
- Lowndes, L., & Terry, H. (2010). The challenge of becoming an integrative counsellor: The trainee’s perspective. *Counselling and Psychotherapy Research*, 10(3), 163–172. <https://doi.org/10.1080/14733141003751614>
- Malaysian Law Journal. (2006). *Akta Universiti dan Kolej Universiti 1971*. Pencetakan Nasional Malaysia Berhad.

- Maree, J. G. (2010). Brief overview of the advancement of postmodern approaches to career counseling. *Journal of Psychology in Africa*, 20(3), 361–367. <https://doi.org/10.1080/14330237.2010.10820387>
- Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2009). Effectiveness of Career Counseling and the Impact of the Working Alliance. *Journal of Career Development*, 36(2), 183–203. <https://doi.org/10.1177/0894845309340798>
- Mazidah Mohd Dagang, R Zirwatul Aida R Ibrahim, & Azlina Abu Bakar. (2014). Counselors' spiritual competence in Malaysia. *Asian Social Science*, 10(10), 182–187. <https://doi.org/10.5539/ass.v10n10p182>
- McLeod, J. (2003). Doing Counselling Research. *Doing Counselling Research*.
- Merkac Skok, M., & Dolinšek, T. (2013). Some findings on career counselling in higher education. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy Iss*, 7(4), 81–94. <https://doi.org/10.1108/17506200910999101>
- Mohd Husni Mohd Noor. (2018). Sasaran 11,000 kaunselor 2020.
- Mohd Izwan Mahmud, Sidek Mohd Noah, Jamaludin Ahmad, & Wan Marzuki Wan Ahmad. (2016). Modul kesediaan kerjaya berdasarkan Teori Cognitive Information Processing (CIP), 4(3), 59–75.
- Moly, T. M. (2007). Career guidance through libraries in higher educational institutions. *Annals of Library and Information Studies*, 54(december), 185–189.
- National Career Development Association. (2009). Career counseling competencies. Retrieved January 1, 2017, from https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/37798/_self/layout_ccmsearch>true
- NCDA. (2009). Minimum competencies for multicultural career development, (August).

- Newcomer, B. K. E., Hatry, H. P., Wholey, J. S., Newcomer, K. E., Hatry, H. P., Wholey, J. S., & Adams, W. C. (2015). Handbook of practical program evaluation (pp. 492–505). <https://doi.org/10.1002/9781119171386>
- Noraini Idris. (2013). *Penyelidikan Dalam Perendidikan. Edisi Kedua*. MC Graw Hill Education: Malaysia.
- Norhayati Mohd Noor. (2012). *Proses kaunseling keluarga dalam kalangan pengamal kaunseling keluarga di Malaysia*. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Nur Aishah Abdullah. (2017). *Kompetensi dan keperluan guru terhadap pelaksanaan intervensi awal di prasekolah pendidikan khas*. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Osborn, D. S., & LoFrisco, B. M. (2012). How Do Career Centers Use Social Networking Sites? *The Career Development Quarterly*, 60(3), 263–272. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2012.00022.x>
- Perrone, K. M., Perrone, P. A., Chan, F., & Thomas, K. R. (2000). Assessing efficacy and importance of career counseling competencies. *Career Development Quarterly*, 48(3), 212–225. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2000.tb00287.x>
- Pieree, S. A. E., & Jackson, A. Y. (2014). Qualitative data analysis after coding. *Qualitative Inquiry*, 20(6), 715–719. <https://doi.org/10.1177/1077800414532435>
- Repetto, E. (2008). International competencies for educational and vocational guidance practitioners: An IAEVG trans-national study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(3), 135–195. <https://doi.org/10.1007/s10775-008-9144-x>
- Robinson, O. C. (2014). Sampling in interview-based qualitative research: A theoretical and practical guide. *Qualitative Research in Psychology*, 11(1), 25–41. <https://doi.org/10.1080/14780887.2013.801543>

- Sabbah, F. M., Dinsmore, A. J., & Hof, D. D. (2009). A comparative study of the competence of counselors in the United States in counseling Arab Americans and other racial/ethnic groups. *International Journal of Psychology, 4*, 29–45.
- Sabella, R. A., Poynton, T. A., & Isaacs, M. L. (2010). School counselors perceived importance of counseling technology competencies. *Computers in Human Behavior, 26*(4), 609–617. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2009.12.014>
- Sabitha Marican. (2012). *Penyelidikan Sains Sosial. Pendekatan Pragmatik*. Selangor: UNIPRESS PRINT SDN BHD.
- Sadler-Gerhardt, C. J., & Stevenson, D. L. (2012). When it all hits the fan: Helping counselors build resilience and avoid burnout. *Ideas and Research You Can ...*, 1, 1–8. Retrieved from http://www.counseling.org/resources/library/vistas/vistas12/Article_24.pdf%5Cnpapers3://publication/uuid/13989D39-095B-449D-B838-D1A9073BC32E
- Savickas, M. L. (1995). Constructivist counseling for career indecision. *The Career Development Quarterly, 43*(4), 363–373. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00441.x>
- Sheppard, G. (2016). Scope of Practice for Registered Counsellors. *Practice, 003*(October), 2–5. <https://doi.org/10.22426/1>
- Sun, V. J., & Yuen, M. (2012). Career Guidance and Counseling for University Students in China, 202–210. <https://doi.org/10.1007/s10447-012-9151-y>
- Tabaj, A., Pastirk, S., Bitenc, Č., & Masten, R. (2015). Work-Related Stress , Burnout , Compassion , and Work Satisfaction of Professional Workers in Vocational Rehabilitation. <https://doi.org/10.1177/0034355214537383>
- Thériault, A., Gazzola, N., & Richardson, B. (2009). Feelings of Incompetence in Novice Therapists: Consequences, Coping, and Correctives. *Canadian Journal of Counselling, 43*(2).

- Tractenberg, L., Streumer, J., & van Zolingen, S. (2002). Career Counselling in the Emerging Post-Industrial Society. *International Journal for Educational & Vocational Guidance*, 2(2), 85–99. <https://doi.org/10.1023/A:1016001913952>
- Vespia, K. M., Fitzpatrick, M. E., Fouad, N. a, Kantamneni, N., & Chen, Y. (2010). Multicultural Career Counseling: A National Survey of Competencies and Practices. *The Career Development Quarterly*, 59(1), 54–71. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00130.x>

Kemurungan Mangsa Banjir Dan Hubungannya Dengan Pencapaian Akademik Dalam Kalangan Pelajar Sekolah Rendah

Siti Norafizah Binti Arizan¹, Rosmaizaan Binti Ab. Rahman²,

¹Pejabat Pendidikan Daerah Jeli, Kelantan,

²Pejabat Pendidikan Daerah Gua Musang, Kelantan

sitinorafizah@moe.gov.my, rosmai77@gmail.com

ABSTRAK

Bencana banjir adalah sesuatu keadaan yang amat menekankan kerana ia dianggap sebagai situasi krisis. Dalam kebanyakan situasi bencana tidak kira sebesar mana kecederaan atau kehilangan yang dirasai, semua mangsa yang terlibat akan merasa tertekan, bimbang, dan risau dengan apa yang berlaku, dan ini telah menjejaskan kesejahteraan hidup mereka terutamanya selepas kejadian bencana banjir. Lebih membimbangkan, tanpa bantuan dan sokongan yang sewajarnya, mangsa akan mengalami kesukaran dari aspek psikosial untuk bangkit membina kehidupan baru selepas banjir. Kesan psikologikal akibat bencana banjir akan mengundang kepada berlakunya tekanan dan emosi kepada mangsa banjir. Walaupun pada awal krisis, mangsa bencana nyata memerlukan rawatan kecemasan, keselamatan perlindungan, makanan dan minuman, bantuan kewangan atau apa yang dikatakan sebagai bantuan fizikal semata-mata. Namun kebanyakan mangsa turut memerlukan sokongan sosial-emosi serta pemulihan yang berkesan. Oleh itu, satu kajian telah dijalankan ke atas 80 orang mangsa bencana banjir yang mengalami kemusnahan rumah dan harta benda secara total akibat banjir besar yang melanda negeri Kelantan, Malaysia pada 2014. Artikel ini adalah untuk mengenalpasti kemurungan mangsa banjir dan hubungannya dengan pencapaian akademik. Metodologi kajian yang digunakan adalah kajian deskriptif yang menggunakan data-data kuantitatif. Data-data dipungut melalui soal-selidik. Soal selidik yang digunakan dalam kajian ini merupakan instrumen ujian DASS kepada 80 responden yang terdiri daripada sekolah luar bandar dan bandar daerah Gua Musang. Data yang diperoleh seterusnya dianalisis. Pemilihan responden dalam kajian ini dilakukan secara rawak dengan mengambil kira faktor demografi seperti jantina, lokasi sekolah dan keputusan Ujian Bulanan Bersepadu (UBB 1). Bilangan subjek yang terlibat adalah 80 orang. Populasi kajian adalah seramai 170 orang. Hasil kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan antara kemurungan mangsa banjir dengan pencapaian akademik pelajar. Secara keseluruhannya, dapatan kajian menunjukkan, tidak ada perbezaan antara pelajar luar bandar di SK Limau Kasturi dan SK Gua Musang dalam menghadapi kemurungan akibat banjir. Kajian yang dilaksanakan ini dapat membantu pihak sekolah dan kaunselor untuk merancang program yang dapat membantu pelajar dalam menangani kemurungan dan memulihkan konsep sendiri dalam diri pelajar.

Kata Kunci: Kemurungan; Pencapaian Akademik; Pelajar Sekolah Rendah

PENGENALAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang kajian berkaitan dengan bencana alam semula jadi dan kesan ke atas pelajar yang menjadi mangsa bencana alam ini.

Bencana banjir bukan salah satu bencana semula jadi yang asing berlaku di Malaysia. Banjir merupakan keadaan di mana air telah naik melepasi paras bahaya dan diisytiharkan banjir oleh pihak berkuasa (Jabatan Pengairan dan Saliran Malaysia, 2007). Pada 23 Disember 2014, Malaysia dikejutkan dengan bencana banjir yang terburuk di Kelantan. Kira-kira 37,518 orang yang telah dipindahkan (e-portalbanjir, 2014). Banjir kerap dan biasa berlaku semasa musim tengkujuh terutamanya Pantai Timur Semenanjung Malaysia. Selain itu, banjir juga berlaku akibat dari perubahan monsun (Muhammad Barzani Gasim et. al, 2010). Banjir kerap berlaku disebabkan oleh faktor alam, pembangunan infrastruktur yang tidak terkawal dan juga curahan hujan yang luar biasa pada satu-satu masa (Muhammad Barzani Gasim et. al, 2010). Banjir juga disebabkan oleh keadaan suhu, sejatan, pergerakan angin dan keadaan semulajadi muka bumi (Balek, 1983).

Dalam peristiwa banjir Disember 2014, hampir semua jajahan di Negeri Kelantan terjejas sehingga menyebabkan lebih 120,000 orang mangsa banjir terpaksa dipindahkan ke pusat pemindahan yang disediakan. Berdasarkan laporan, seramai 11 orang mangsa terkorban dan dianggarkan sebanyak 2374 rumah musnah sepenuhnya (*total loss*) di samping kemusnahan dan kerosakan alam sekitar, bangunan dan aset kerajaan serta infrastruktur seperti jalan darat, jambatan, landasan, dan stesen kereta api yang rosak teruk akibat banjir yang berlaku. Kesannya, kerajaan terpaksa menanggung kerugian dan kerosakan yang dianggarkan melebihi 1 bilion Ringgit Malaysia (Unit Perancang Ekonomi Negeri Kelantan, 2015). Selain bertindak membangunkan semula kawasan yang terjejas akibat banjir, antara cabaran yang dihadapi oleh pihak kerajaan adalah mengembalikan semula keyakinan mangsa banjir untuk bangun dan membina kehidupan baru selepas banjir terutama mereka yang mengalami kehilangan rumah dan harta benda secara total (*total loss*).

Selain daripada kehilangan rumah dan harta benda akibat banjir Disember 2014, mangsa banjir turut dilaporkan berdepan dengan masalah kemurungan dan trauma akibat daripada kejadian yang menimpa diri mereka. Laporan yang diperolehi dalam Program Intervensi Krisis dan Sokongan Psikologi yang dijalankan oleh Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia (JKMM) ke atas mangsa banjir di Kelantan, mendapati seramai 14, 995 orang kanak-kanak serta 289 orang

dewasa di kesan mengalami kemurungan dan trauma kesan daripada peristiwa banjir tersebut (Rohani, 2015). Dalam kebanyakan situasi bencana, tidak kira sebesar mana kemusnahan dan kehilangan yang dialami, mangsa yang terlibat akan merasa tertekan, risau, dan bimbang dengan apa yang telah berlaku ke atas diri mereka. Malah ada sebahagian daripada mangsa bencana yang merasakan seolah-olah kehidupan mereka telah dimusnahkan dan masa depan mereka kabur tanpa arah tujuan (Landau, Mittal & Wieling, 2008). Mangsa bencana mendapati kesan daripada bencana yang berlaku, mereka hilang tempat tinggal, punca pendapatan serta sokongan sosial. Malah kehilangan dan penderitaan emosi yang dialami turut mengundang kepada masalah psikologikal dan tekanan emosi yang boleh mengganggu daya tahan (resiliensi) individu untuk bangkit membina kehidupan baru selepas banjir (Brave & Maria, 2000).

Tujuan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti kemurungan mangsa banjir dan hubungannya dengan pencapaian akademik dalam kalangan pelajar sekolah rendah.

Objektif Kajian

1. Mengenal pasti kemurungan mangsa banjir dalam kalangan pelajar sekolah rendah
2. Mengenal pasti perbezaan kemurungan mangsa banjir antara pelajar lelaki dan perempuan.
3. Mengenal pasti perbezaan kemurungan mangsa banjir antara pelajar bandar dan luar bandar.
4. Mengenal pasti kemurungan mangsa banjir dan hubungannya dengan pencapaian akademik di kalangan pelajar sekolah rendah.

Persoalan Kajian

1. Adakah terdapat kemurungan mangsa banjir dalam kalangan pelajar sekolah rendah?
2. Adakah terdapat perbezaan kemurungan mangsa banjir antara pelajar lelaki dan perempuan?
3. Adakah terdapat perbezaan kemurungan mangsa banjir antara pelajar luar bandar dan bandar?
4. Adakah terdapat hubungan antara kemurungan mangsa banjir dan pencapaian akademik pelajar?

Hipotesis Kajian

1. Tidak terdapat perbezaan kemurungan mangsa banjir antara pelajar lelaki dan perempuan.
2. Tidak terdapat perbezaan kemurungan mangsa banjir antara pelajar luar bandar dan bandar.
3. Tidak terdapat hubungan antara kemurungan mangsa banjir dengan pencapaian akademik.

Kepentingan Kajian

Bahrack, Parker, Fivush dan Levit (1998) telah mengkaji kesan tekanan berkaitan memori jangka panjang terhadap bencana semulajadi. Daripada kajian tersebut, mereka mendapati bahawa mangsa dapat mengingat kembali kejadian tersebut. Semua mangsa menunjukkan mereka boleh mengingat kejadian tersebut secara terperinci dan jelas. Pengalaman yang dialami itu masih boleh diingati walaupun selepas 6 tahun bencana itu berlaku. Pengalaman yang dialami itu boleh memberikan kesan emosi berpanjangan sekiranya pengalaman tersebut adalah ekstrem bagi individu yang mengalami sendiri.

Kanak-kanak dan golongan remaja yang mengalami trauma mudah terdedah kesan psikologi termasuk bukan sahaja *post traumatic stress* tetapi juga kekacauan psikologi (Boltom dan O' Ryan, 2000). Masih ramai yang belum mengetahui kesan emosi jangka panjang kejadian trauma terutama kanak-kanak yang masih kecil ketika kejadian berlaku (Bahrack, Fivush, Goldberg, Perker dan Sales, 2004).

Kajian selanjutnya perlu diteruskan mengenai kemurungan mangsa banjir dan hubungannya dengan pencapaian akademik.

Kajian Lepas

Kamaliah Abu, Ketua Pegawai Psikologi UITM (29 September 2011), kemurungan adalah salah satu penyakit psikologi yang melibatkan tekanan perasaan yang serius kepada individu baik lelaki atau wanita, kanak-kanak, remaja, dewasa dan warga emas. Menurut kajian yang dijalankan oleh Turkington dan Kaplan (1997) dalam See Ching Mey (2005) mendapati bahawa seseorang yang mencapai umur 15 tahun satu daripada 5 remaja mengalami kemurungan.

Banyak faktor yang mempengaruhi pencapaian akademik, salah satunya ialah kemurungan. Kemurungan dikatakan mempunyai hubungan dengan pencapaian akademik pelajar. Menurut Busari (2012), indeks kemurungan adalah kesedihan yang berterusan, kehilangan semangat diri (jati diri), perasaan kehilangan harga diri dan perasaan kehilangan kepentingan diri dalam aktiviti harian. Kajian menunjukkan bahawa kemurungan mempunyai kesan yang negatif kepada pencapaian akademik.

Kajian intervensi krisis telah diadakan oleh pegawai psikologi melibatkan 14,995 kanak-kanak, dan 289 orang dewasa. Berdasarkan jumlah tersebut, 91 mangsa dikesan mengalami kemurungan dan trauma yang serius, kemungkinan memikirkan harta benda, selain mengalami masalah kesihatan.

Definisi Konsep

Kemurungan

Kemurungan ditakrifkan sebagai sedih, pilu, sifat riang berubah menjadi murung dengan tiba-tiba, berdukacita, bersedih.

Wicks-Nelson & Israel (2003), kemurungan merujuk kepada perasaan sedih yang dialami oleh seseorang individu. Dacey & Kenny (1997), kemurungan boleh dianggap sebagai suatu perasaan, suatu sindrom atau suatu penyakit klinikal.

Menurut Normah (1995), kemurungan mengandungi beberapa makna dari pelbagai cabang bidang ilmu. Contohnya dalam bidang neurofisiologi, kemurungan merujuk kepada pengurangan aktiviti elektrofisiologi dalam organ manusia. Dalam bidang farmakologi, kemurungan bermakna kesan dadah yang mengurangkan aktiviti organ manusia. Dalam bidang psikologi pula, mereka mendefinisikan kemurungan sebagai satu gejala yang mengurangkan prestasi normal individu seperti melambatkan aktiviti psikomotor atau mengurangkan fungsi intelektual individu. Sementara itu, dalam bidang psikiatrik kemurungan merangkumi perubahan dalam bahagian efektif yang meliputi kesedihan atau kemurungan sehingga kecelaruan psikotik yang mengakibatkan kecenderungan membunuh diri.

Pencapaian Akademik

Pencapaian merujuk kepada apa yang dicapai, dihasilkan atau diperolehi. Klinger (1978), mendefinisikan pencapaian akademik sebagai markah atau gred yang dicapai oleh seseorang pelajar dalam satu ujian atau peperiksaan. Menurut Sepiah atau Nik Yassin (1981), pencapaian bermaksud pelajar-pelajar yang mengikuti kurikulum yang diajar dan ditentukan melalui ujian atau peperiksaan.

Definisi Operasi

Pencapaian Akademik

Pencapaian akademik dalam kajian ini adalah berdasarkan Ujian Bulanan Bersepadu 1 di kalangan pelajar tahun 6.

METODOLOGI KAJIAN

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini merupakan kajian deskriptif yang menggunakan data-data kuantitatif. Data-data telah dipungut melalui soal selidik DASS. Terdapat 21 item dalam soal selidik DASS yang perlu dijawab oleh responden. Terdapat 3 domain dalam DASS iaitu *depression*, *anxiety* dan *stress*. Pengkaji hanya mengambil kira 7 item (S3, S5, S10, S13, S16, S17, S21) dari domain kemurungan sahaja tujuan kajian ini untuk dianalisa. Skor saringan kemurungan adalah normal (0 – 5), ringan (6 – 7), sederhana (8 – 10), teruk (11 – 14) dan sangat teruk (15 ke atas).

Tempat Kajian

Kajian ini dibuat di Daerah Gua Musang, sebanyak 10 buah sekolah rendah yang terlibat dengan banjir. Pengkaji memilih secara rawak 2 buah sekolah untuk dikaji iaitu SK Limau Kasturi kategori luar bandar dan SK Gua Musang kategori bandar.

Subjek Kajian

Subjek kajian melibatkan pelajar tahun 6 yang berumur 12 tahun. Pemilihan subjek dalam kajian ini dilakukan secara rawak dengan mengambil kira faktor demografi seperti jantina, lokasi sekolah dan keputusan Ujian Bulanan Bersepadu (UBB 1). Bilangan subjek yang terlibat adalah 80 orang. Populasi kajian adalah seramai 170 orang. Data dikutip selepas 3 bulan dari kejadian banjir yang menjadi fokus kajian.

Alat Kajian

Alat kajian yang digunakan ialah Ujian Saringan Minda Sihat (DASS). Instrumen ini merupakan ujian kertas – pensel yang mengandungi skala likert iaitu tidak pernah sama sekali, jarang, kerap dan sangat kerap. Alat kajian juga berdasarkan kepada keputusan Ujian Bulanan Bersepadu (UBB 1).

Pelaporan Kebolehpercayaan

Dapatan Nilai Kebolehpercayaan Cronbanh Alpha Berdasarkan Instrumen DASS seperti jadual di bawah.

Jadual 1 : Nilai Kebolehpercayaan *Cronbach Alpha* Dan Bilangan Item

Cronbach' s Alpha	N of Items
0.861	33

Tatacara Kajian

Subjek kajian menjawab item-item dalam ujian Saringan Minda Sihat (DASS) dalam kelas di bawah pengawasan pengkaji. Masa yang diperuntukkan untuk menjawab item selama 30 minit.

Analisis Data

Kajian ini menggunakan SPSS Versi 20. Disebabkan kajian ini merupakan kajian deskriptif, data bagi Ujian DASS berdasarkan kekerapan, peratusan dan min. Data tersebut juga dianalisis secara inferensi iaitu Ujian-t dan Korelasi Pearson (r) .

DAPATAN KAJIAN, KEPUTUSAN DAN PERBINCANGAN

Deskriptif (demografi)

Jadual 2 : Latar Belakang Responden Mengikut Jantina

Jantina	Kekerapan (N = 80)	Peratusan (%)
Lelaki	34	42.5
Perempuan	46	57.5
Jumlah	80	100

Jadual 2 di atas menunjukkan latar belakang responden mengikut jantina. Kekerapan responden kajian adalah sebanyak 80 orang. Seramai 34 orang responden lelaki iaitu 42.5% dan 46 responden perempuan iaitu 57.5%.

Jadual 3 : Latar Belakang Responden Mengikut Bangsa

Bangsa	Kekerapan (N = 80)	Peratusan (%)
Melayu	80	100
Jumlah	80	100

Jadual 3 menunjukkan taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut bangsa. Secara keseluruhannya, pelajar berbangsa Melayu dijadikan responden.

Jadual 4 : Latar Belakang Responden Mengikut Bilangan Adik-beradik

Bilangan Adik-beradik	Kekerapan (N = 80)	Peratusan (%)
2	3	3.8
3	16	20.0
4	26	32.5
5	18	22.5
6 ke atas	17	21.3
Jumlah	80	100

Berdasarkan Jadual 4 di atas menunjukkan bahawa kekerapan responden paling tinggi berjumlah 4 orang adik beradik adalah seramai 26 responden (32.5%) manakala kekerapan responden paling rendah berjumlah 2 orang adik beradik seramai 3 responden (3.8%).

Jadual 5 : Latar Belakang Responden Mengikut Pendapatan Ibu Bapa

Pendapatan (RM)	Kekerapan (N = 80)	Peratusan (%)
500 ke bawah	6	7.5
501 – 1500	17	21.3
1501 – 2500	26	32.5
2501 – 3500	21	26.3
3501 – 4500	6	7.5
4501 ke atas	4	5.0
Jumlah	80	100

Berdasarkan Jadual 5 di atas menunjukkan bahawa kekerapan responden paling tinggi adalah seramai 26 orang (32.5%) yang mempunyai pendapatan lingkungan antara RM1501-RM2500 manakala kekerapan responden paling rendah adalah seramai 4 orang (5.0%) yang mempunyai pendapatan lingkungan antara RM4501 ke atas.

Jadual 6 : Latar Belakang Responden Mengikut Status Sekolah

Status Sekolah	Kekerapan (N = 80)	Peratusan (%)
Bandar	40	50
Luar Bandar	40	50
Jumlah	80	100

Berdasarkan Jadual 6 di atas menunjukkan bahawa pengkaji telah memilih secara rawak sekolah bandar seramai 40 orang (50.0%) dan sekolah luar bandar seramai 40 orang (50.0%).

Jadual 7: Latar Belakang Responden Mengikut Jarak Rumah

Jarak Rumah (KM)	Kekerapan (N = 80)	Peratusan (%)
1 – 10	75	93.8
11 – 20	5	6.3
Jumlah	80	100

Berdasarkan Jadual 7 di atas menunjukkan bahawa kekerapan responden yang paling tinggi mengikut jarak rumah antara 1-10 km adalah seramai 75 orang (93.8%) manakala kekerapan responden paling rendah mengikut jarak rumah antara 11-20 km adalah seramai 5 orang (6.3%).

Inferensi (kuantitatif)

Hipotesis 1 : Tidak terdapat perbezaan kemurungan antara pelajar lelaki dan perempuan

Jadual 8 : Keputusan Ujian t Tahap Kemurungan Mengikut Jantina

Jantina	N	Min	Sisihan Piawai	Nilai-t	Tahap Signifikan
Lelaki	34	4.62	3.172	0.753	0.676
Perempuan	46	4.11	2.846		

Berdasarkan Jadual 8 di atas menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap kemurungan antara pelajar lelaki dan perempuan ($t=0.753$; nilai $p > 0.05$). Tahap kemurungan pelajar lelaki ($M=4.62$, $SP=3.172$) adalah sama dengan tahap kemurungan pelajar perempuan ($M=4.11$, $SP=2.846$). Maka, hipotesis 1 diterima.

Hipotesis 2 : Tidak terdapat perbezaan kemurungan antara pelajar bandar dan luar bandar

Jadual 9 : Keputusan Ujian t Tahap Kemurungan Mengikut Status Sekolah

Status Sekolah	N	Min	Sisihan Piawai	Nilai-t	Tahap Signifikan
Bandar	40	5.60	2.960		
Luar Bandar	40	3.05	2.428	4.213	0.605

Berdasarkan Jadual 9 di atas menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap kemurungan antara pelajar bandar dan luar bandar ($t=4.213$; $p > 0.05$). Tahap kemurungan pelajar bandar ($M=5.60$; $SP=2.960$) adalah sama dengan tahap kemurungan pelajar luar bandar ($M=3.05$; $SP=2.428$). Maka, hipotesis 2 diterima.

Hipotesis 3 : Tidak terdapat hubungan antara kemurungan pelajar sekolah rendah dan pencapaian akademik pelajar

Jadual 10 : Keputusan Korelasi Pearson Hubungan Antara Kemurungan Dengan Pencapaian Akademik

Pembolehubah	R	p
Kemurungan	0.279*	0.012

*pada aras 0.05

Berdasarkan Jadual 10 di atas menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan pada tahap yang lemah antara kemurungan pelajar sekolah rendah dengan pencapaian akademik ($r=0.279^*$; $p < 0.05$). Hubungan antara kemurungan dan pencapaian akademik adalah lemah. Maka, hipotesis 3 ditolak.

Pengkaji merujuk *Guilford's Rule of Thumb* :

R	Strength of relationship
< .2	Negligible relationship
.2 - .4	Low relationship
.4 - .7	Moderate relationship
.7 - .9	High relationship
> .9	Very high relationship

PERBINCANGAN

Dapatan kajian yang diperolehi daripada analisa data telah menjawab persoalan kajian berdasarkan objektif kajian. Dapatan kajian menunjukkan tentang demografi responden (Jadual 2). Kajian ini melibatkan 80 orang responden merangkumi seramai 34 orang lelaki dan 46 orang perempuan. Semua responden terdiri daripada pelajar sekolah rendah yang berumur 12 tahun.

Selain melihat secara deskriptif, hasil kajian ini dikaji berdasarkan Ujian t untuk melihat perbezaan kemurungan antara pelajar lelaki dan perempuan berdasarkan jantina. Didapati, tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap kemurungan antara pelajar lelaki dan perempuan. Walaupun tidak terdapat perbezaan yang signifikan, tetapi min bagi kedua-dua kemurungan pelajar lelaki dan perempuan menunjukkan tahap kemurungan pelajar lelaki lebih tinggi (4.62) berbanding tahap kemurungan pelajar perempuan (4.11).

Daripada kajian-kajian yang dibuat tentang kemurungan, didapati bahawa faktor jantina merupakan satu pemboleh ubah yang sering digunakan. Terdapat penyelidik yang mengatakan bahawa tidak terdapat perbezaan dalam kadar kemurungan di kalangan remaja lelaki dan perempuan [Baron & Joly, 1988 (disebut dalam Wade, Cairney, & Pevalin, 2002); Bachanas & Kaslow, 2001]. Penyelidik-penyelidik lain pula mengatakan bahawa remaja perempuan biasanya lebih mudah dilanda kemurungan berbanding remaja lelaki (Ingersoll, 1989; Haugaard, 2001).

Menurut Nolen-Hoeksema dan Girgus (disebut dalam Bachanas & Kaslow, 2001), pada umur 15 tahun, kemurungan di kalangan remaja perempuan adalah dua kali ganda lebih banyak berbanding remaja lelaki, dan perbezaan jantina ini akan berlanjutan hingga ke zaman dewasa. Steinberg (1999) pula berpendapat bahawa perasaan kemurungan adalah lebih umum di kalangan lelaki berbanding perempuan sebelum akil baligh, manakala kecelaruan kemurungan lebih umum di kalangan perempuan berbanding lelaki selepas akil baligh. Memandangkan pandangan yang berbeza-beza ini, kajian akan dibuat ke atas pemboleh ubah ini untuk melihat pengaruhnya ke atas kemurungan di kalangan pelajar tempatan sebagai satu perbandingan dengan kajian-kajian penyelidik yang lain. Beberapa kajian yang dijalankan oleh penyelidik seperti Teri (disebut dalam Connelly & Johnston, 1993), dan Baron dan Joly (disebut dalam Wade, Cairney, & Pevalin, 2002) memperoleh hasil kajian yang sama dengan kajian ini, iaitu tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara pelajar lelaki dengan pelajar perempuan dalam kemurungan.

Seterusnya, hasil kajian ini mendapati tidak terdapat perbezaan kemurungan antara pelajar bandar dan luar bandar. Walaupun tidak terdapat perbezaan yang signifikan, tetapi min bagi kedua-dua kemurungan pelajar bandar dan luar bandar menunjukkan tahap kemurungan pelajar bandar (5.60) berbanding tahap kemurungan pelajar luar bandar (3.05).

Hasil kajian ini juga berdasarkan Korelasi Pearson adalah untuk melihat hubungan antara kemurungan dengan pencapaian akademik. Didapati, terdapat hubungan yang signifikan pada tahap lemah antara kemurungan pelajar sekolah rendah dengan pencapaian akademik ($r=0.279^*$; $p < 0.05$). Hubungan antara kemurungan dan pencapaian akademik adalah lemah.

Ini disokong oleh Mohd. Noor Idris (2014) menyatakan Gangguan Stres Pasca Trauma (Post Traumatic Stress Disorder- PTSD) boleh membawa risiko seperti kemurungan terlampau, jika ini berlaku kepada kanak-kanak yang nyata memberi kesan kepada prestasi akademik.

Kajian yang dibuat oleh Siti Nor dan Anita (1997) mendapati bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pencapaian akademik dengan kemurungan di kalangan remaja. Manakala, Economou dan Angelopoulos (1989) pula mendapati bahawa simptom kemurungan mempunyai hubungan negatif dengan pencapaian akademik.

CADANGAN

Dalam kajian seterusnya pengkaji mencadangkan supaya :

- a. Pihak sekolah menggunakan sokongan daripada warga sekolah. Contoh sesi bimbingan dan kaunseling secara konsisten.
- b. Melibatkan komuniti iaitu sarana ibu bapa, persatuan kesihatan mental.
- c. Bengkel mengurus kemurungan kepada Guru-Guru Bimbingan dan Kaunseling untuk membantu pelajar di sekolah.
- d. Pendekatan kerohanian.
- e. Meluaskan skop responden melibatkan lebih ramai pelajar sekolah-sekolah lain.
- f. Kaedah analisis dan inferensi perlu diperluaskan.
- g. Kaedah kajian dilakukan melibatkan kaedah temubual dan pemerhatian pelajar.

RUMUSAN

Sebagai kesimpulannya, kajian ini mendapati bahawa kemurungan antara pelajar lelaki dan pelajar perempuan tidak ada beza bagi pelajar yang menghadapi banjir. Walaupun hasil kajian oleh Pertubuhan Kesihatan Sedunia (WHO) dan Bank Dunia mendapati pecahan jantina, pada kebiasaannya wanita lebih cenderung menghidap kemurungan berbanding lelaki dengan kadar nisbah 2 : 1. Dapatan kajian juga menunjukkan, tidak ada perbezaan antara pelajar luar bandar di SK Limau Kasturi dan SK Gua Musang dalam menghadapi kemurungan akibat banjir. Kajian yang dilaksanakan ini dapat membantu pihak sekolah dan kaunselor untuk merancang program yang dapat membantu pelajar dalam menangani kemurungan dan memulihkan konsep sendiri dalam diri pelajar.

RUJUKAN

- Ahmad Hazuad bin Salleh, Dini Rahiah Kadir (2013), *Kajian Mengenai Hubungan Antara Kemurungan, Kebimbangan, dan Tekanan Dengan Tret Personaliti Di Kalangan Pelajar Tahun Akhir Fakulti Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia* diperolehi pada Ogos 11, 2015 daripada <http://www.UNIMED-Proceeding-31529.u.pdf>
- Ang Kean Hua (2016), *Persepsi Masyarakat Terhadap Bencana Banjir Monsun Di Malaysia : Kajian Kes Di Kota Bharu, Kelantan* diperolehi pada 2016 daripada "Malaysian Journal of Society And Space 13 Issue 4 (22-36)
- Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (3 Februari 2015), *Kenyataan Media "Sokongan Psikologikal Bukan Mempamerkan Kemurungan"* diperolehi pada Jun 15, 2015 daripada www.jpw.gov.my/web/home/announcement_/0/187.0
- Md Akhir, Noremy dan Azman, Azlinda (2014), *Intervensi Psikososial Berasaskan Pendekatan Kerja Sosial Bagi Komuniti Mangsa Banjir di Malaysia* diperolehi pada Jun 16, 2015 daripada repo.uum.edu.my/13228/
- Mohd Haikal Anuar Adnan, Fatimah Yusoff, Mohamad Irwan Ahmad (2015), *Gaya Keibubapaan dan Hubungan dengan kemurungan Dalam Kalangan Remaja* diperolehi pada Ogos 11, 2015 daripada <http://www.reseachgate.net/publication/270566547>
- Mohd Farhan 'Uzair bin Paisan (April, 2008), *Tinjauan Terhadap Kemurungan Dalam Kalangan Pelajar di Universiti Tun Hussein Onn Malaysia* diperolehi pada Jun 17, 2015 daripada eprint.uthm.edu.my/
- Muhammad Amirul Abdullah (2014), *Pelaporan Dapatan Kajian* diperolehi pada Ogos 11, 2015 daripada <http://Cikguamirul.wordpress.com>
- Mohd Zulhafiz Said, Salfarina Abdul Gapor, Mohd Nazri bin Samian dan Abd Malik Abd Aziz (2013), *Konflik di Pusat Pemindahan Banjir : Kajian Kes di Daerah Padang Terap, Kedah* diperolehi pada Jun 15, 2015 daripada "Malaysia Journal of Society and Space 9 issue 1(69-78)

- Noremy Md Akhir, Azlinda Azman, Nazirah Hassan, & Nur Hafizah Akhir (2017), *Kajian Penelitian Masalah Mangsa Bencana Banjir Disember 2014 Di Kelantan (An Investigation of Flood Victims Problems During Flood Disasters Dsecember 2014 in Kelantan)* diperolehi pada 2017 daripada “Journal of Social Sciences and Humanities, Special Issue 3 (2017) : 007 ISSN : 1823-884x”
- Norhayati binti Ya’acob (2013), *Kajian Terhadap Kemurungan Bagi Pelajar Darjah Empat, Darjah Lima dan Darjah Enam di tiga buah sekolah agama daerah Johor Bharu, Johor Darul Ta’zim, Malaysia* diperolehi pada Ogos 12, 2015 daripada <http://library.oum.edu.my>
- Osman bin Noor (Jun 1998), *Kemurungan Di Kalangan Pelajar-pelajar Tingkatan 4* diperolehi pada Jun 17, 2015 daripada <http://etd.uum.edu.my/690/2/1>
- See Ching Mey dan Lee Siew Siew (2005), *Kemurungan di Kalangan Pelajar: Satu Kajian Kes* diperolehi pada Ogos 11, 2015 daripada http://apjee.usm.my/APJEE_20
- Siti Nurul Annisa Temrin, Azahan Awang (2017), *Bencana Banjir Dan Tahap Pengetahuan Penduduk Terhadap Pengurusan Banjir Di Serian, Sarawak* diperolehi pada 2017 daripada <http://ejournal.ukm.my/gmjss/article/view/22233>
- Zuriman Abdul Rahman (28 November 2012), *Menilai Hubungan Antara Jantina, Umur dan Kemurungan Dengan Pencapaian Akademik Pelajar Sekolah Menengah di Nigeria* diperolehi pada Ogos 11, 2015 daripada <http://zuriman2.blogspot.com>
- Wartawan Sinar Harian (2015), *Igauan Ngeri Di Limau Kasturi* diperolehi pada Februari 8, 2015 daripada <http://www.sinarharian.com.my/hiburan/igauan-neri-di-limau-kasturi-1.358097>
- Wartawan Berita Harian (2017), *Banjir : Di Gua Musang Mula Bersih Rumah* diperolehi pada Disember 2, 2017 daripada <http://www.bharian.com.my>
- Wartawan Utusan (2017), *Banjir Gua Musang – Nahas dan Bencana* diperolehi pada Januari 26, 2017 daripada <http://www.utusan.com.my/berita/nahas-bencana/banjir-mula-melanda-gua-musang-1.564327>

Hubungan Di Antara Kesediaan Pensyarah Menjadi Mentor Dengan Jenis Personaliti Bagi Program Mentor Mentee Di Kolej Matrikulasi Selangor

Nor Dzarifah Binti Abdul Aziz¹, Rohani Binti Abu Lazim²

^{1,2}Kolej Matrikulasi Selangor, Kementerian Pendidikan Malaysia,
dzarifah@kms.matrik.edu.my, rohanialaz@kms.matrik.edu.my

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengetahui hubungan di antara kesediaan pensyarah-pensyarah di Kolej Matrikulasi Selangor (KMS) untuk menjadi mentor bagi Program Mentor Mentee anjuran Kementerian Pendidikan Malaysia dengan jenis personaliti mereka. Dalam sistem mentoring ini, aspek kesediaan pensyarah menjadi mentor dikaitkan dengan personaliti yang ada pada diri mereka. Jenis-jenis personaliti ini diukur menggunakan Ujian Personaliti yang diadaptasi daripada Florence Littauer's Personality Plus : How To Understand Others by Understanding Yourself. Satu set soal selidik Kesediaan Pensyarah Menjadi Mentor Bagi Program Mentor Mentee juga disediakan bagi melihat hubungan antara keduanya. Kajian ini melibatkan 215 orang pensyarah yang bertugas di KMS. Data kuantitatif dianalisis menggunakan perisian Stastical Package For Social Science (SPSS) versi 20.0, korelasi Pearson. Statistik Deskriptif digunakan untuk melihat peratusan jenis-jenis personaliti yang sesuai untuk menjadi mentor serta tahap kesediaan pensyarah untuk menjadi mentor. Kajian yang dijalankan mendapati tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kesediaan pensyarah menjadi mentor dengan personaliti Sanguine, Choleric, Melancholic dan juga Phlegmatic.

Kata Kunci: Sistem Mentoring; Mentee; Personaliti; Kesediaan; Pensyarah

PENDAHULUAN

Pengenalan

Program mentoring telah diaplikasikan secara meluas di seluruh dunia. Pada hari ini, ia merupakan suatu konsep 'age-old' yang begitu relevan dengan bidang profesional bahkan juga bidang bukan profesional (Field, 2001). Pada asasnya hubungan ini berlandaskan hubungan pengajar-pelajar atau lebih dikenali sebagai mentor mentee. Mentor dan mentee perlu memainkan peranan masing-masing bagi memastikan kejayaan program ini.

Kajian awal tentang sistem mentoring organisasi banyak membahaskan ciri-ciri dalaman program mentoring, iaitu asal usul konsep, tujuan, kepentingan, amalan-amalan dan model-model mentoring yang wujud dalam masyarakat dan organisasi (Hawkey, 1997; Irving, Kram, 1985; Moore & Hamilton, 2003). Sebagai contoh, istilah mentoring bermula dalam zaman Greek, iaitu mentor diertikan sebagai orang tua yang mempunyai banyak pengalaman dan boleh dipercayai. Manakala mentee ialah orang muda yang mempunyai sedikit pengalaman hidup dan memerlukan bimbingan. Mentoring dianggap penting, bukan sahaja dalam bidang pendidikan (JohnsoGeroy & Griego, 1991; Wanguri) dan kaunseling (Gregson, 1994), tetapi juga dalam bidang latihan dan pembangunan sumber manusia. Menurut perspektif ini, mentor ditakrifkan sebagai kaunselor, pembimbing, tutor, jurulatih atau penaja (Roche, 1979; Hunt & Michael, 1983) manakala mentee dikenali sebagai protege, iaitu individu yang kurang pengetahuan dan pengalaman atau pelajar yang memerlukan bimbingan (Fagenson, 1989; Webster, 1989; Wright & Werther, 1991).

Sebagaimana yang ditulis oleh MacLennan iaitu, "*Directing people to 'Do' has always produced inferior results compared to inspiring people to want to do. Increasingly we are finding out why?. But why make no profit; how does. Mentoring are the 'How' to.* (MacLennan, 1995 dalam Zuraidah Abdul Rahman, 2004).

Kajian yang lebih mendalam terhadap sistem mentoring mendapati bahawa amalan-amalan program mentoring berupaya mempengaruhi kemajuan mentee, terutama pelajar institusi pengajian tinggi (Raelin, 2000; Sambrook, 2001; Mayer, Miron & Aviram, Sharifah, 2006). Secara khusus, komunikasi antara mentor dan mentee dan penyertaan mentee dalam program mentoring adalah dua bentuk amalan yang sangat penting dalam program mentoring. Pelaksanaan

amalan ini secara terancang mampu mendorong mentee menguasai pengetahuan, kemahiran dan kebolehan baharu bagi menambahbaik psikososial dan prestasi pengajian (Oliver & Aggleto, 2002; Kleinman, Siegel & Eckstein, 2001).

Mentor dan mentee bukan setakat bertukar dan berkongsi maklumat, malahan mengadakan perjumpaan, perbincangan, menunjukkan langkah-langkah penyelesaian yang rasional dan menghuraikan kekuatan dan kelemahan setiap langkah yang akan

diambil bagi menyelesaikan masalah-masalah khusus atau umum (Friday & Friday, 2002; Ragins, 1999; Wanguri, 1996).

Terma psikososial selalunya dikaitkan dengan aspek tingkah laku sosial dan psikologikal seseorang. Ia boleh diertikan sebagai nilai dalaman bagi dialog interpersonal yang sentiasa berterusan, pemikiran kritikal yang kolaboratif, perancangan, refleksi dan tindakbalas (Galbraith & Cohen, 1995). Nilai dalaman ini adalah hasil daripada program mentoring yang dilaksanakan secara terancang. Ia berfungsi sebagai penyokong dan penggalak dalam meningkatkan tahap keyakinan diri, penyesuaian diri, tanggungjawab, pemilihan kerjaya, pengendalian pembuatan sesuatu keputusan, keupayaan interpersonal, contoh teladan, identiti profesional dan kompetensi (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 2000; Ismail Alias, 2000; Kram dan Isabella, 1985). Prestasi pengajian merujuk kepada tahap pencapaian dalam peperiksaan, tugas dan perkembangan pelajar dalam kelas. Pencapaian dalam peperiksaan adalah hasil daripada program mentoring yang dilaksanakan secara terancang. Ia boleh diterjemahkan dalam bentuk tahap pencapaian PNGK, kefahaman, kebolehan, kecekapan menerima maklumat, penyediaan tugas, peningkatan gred dan kemajuan dari segi pengurusan pembelajaran mereka (Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia, 2002).

Program mentor mentee merupakan program anjuran Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) dan perlu dilaksanakan di semua kolej matrikulasi seluruh negara. Program mentor mentee yang dilaksanakan di kolej-kolej matrikulasi KPM merujuk kepada dua perkara yang utama iaitu : i) merupakan satu proses interaksi antara individu atau kumpulan dan interaksi itu akan melibatkan tindakan-tindakan seperti membimbing, menyokong, konsultasi akademik / psikososial serta pencegahan, pengembangan dan pemulihan; ii) bukan hanya menitikberatkan perhubungan psikologi, tetapi mentor mentee ini akan dapat membantu pelajar dalam mencapai kecemerlangan akademik, di samping mengukuhkan keperibadian mereka. Program mentor mentee ini juga berupaya menerapkan kemahiran abad ke-21 kepada para pelajar.

Rasional Program Mentor Mentee dilaksanakan di kolej-kolej Matrikulasi KPM adalah berlandaskan kepada kepercayaan bahawa pelajar matrikulasi sebenarnya mempunyai kebolehan dan berpotensi memperkembangkan kemahiran bagi meningkatkan pencapaian akademik melalui pembelajaran jika dibimbing dan diberi pertolongan untuk mengelakkan mereka terjerumus ke dalam keadaan yang tidak diinginkan. Senario di mana pelajar kolej matrikulasi terpisah jauh daripada ibu bapa ataupun penjaga, boleh mendedahkan pelajar untuk mengambil kesempatan melakukan tindakan yang kurang sihat atau berlawanan dengan norma yang ditetapkan oleh pihak kolej. Program ini dibentuk supaya pelajar akan dapat merasakan dengan kehadiran orang lain yang sentiasa memberi bimbingan, memandu dan memberikan khidmat nasihat selaras dengan tingkahlaku yang diperlukan oleh pihak kolej, masyarakat dan negara. Hal ini disebabkan para pelajar kolej berada dalam situasi mencabar dalam memenuhi tuntutan remaja mereka, sudah pasti amat memerlukan sokongan, bimbingan, panduan dan perhatian bagi membolehkan mereka menikmati suasana kehidupan dan proses pembelajaran di kolej dalam situasi yang kondusif, ceria dan menyeronokkan.

Kajian ini akan melihat hubungan di antara kesediaan pensyarah di KMS untuk menjadi mentor dengan jenis personaliti mereka. Hal ini penting bagi membantu kecemerlangan akademik dan sahsiah pelajar melalui Program Mentor Mentee, serta memastikan objektif dan pengharapan Program Mentor Mentee akan dapat dicapai dengan jayanya.

Pernyataan Masalah

Dalam era pendidikan masa kini menuntut perlunya hubungan yang mesra antara pensyarah/guru dengan pelajar/murid supaya mewujudkan suasana persekitaran selamat dan memenuhi keperluan psikologi bagi meningkatkan motivasi serta pembangunan sahsiah pelajar agar seimbang dengan Falsafah Pendidikan Negara. Maka Kementerian Pendidikan Malaysia telah mengilhamkan program Mentor Mentee dalam usaha untuk melahirkan rakyat Malaysia yang berilmu pengetahuan, berketerampilan, berakhlak mulia, bertanggungjawab, dan berkeupayaan mencapai kesejahteraan diri (Panduan Pelaksanaan & Modul Program Mentor Mentee - Bahagian Pengurusan Sekolah Harian Kementerian Pendidikan Malaysia). Justeru pensyarah/guru sewajarnya dapat menggalas tugas sebagai mentor kerana mereka adalah insan terpilih dan telah melalui proses ujian kelayakan keguruan dan menjalani latihan yang selayaknya. Namun begitu apa yang diharapkan tidak mengambil kira jenis personaliti pensyarah menyebabkan terdapat penolakan daripada pensyarah yang boleh dikaitkan dengan personaliti pensyarah yang mungkin individu yang introvert, tugas memdidik hanya di dalam

bilik –bilik kuliah sahaja yang membawa kepada tiada kesediaan pensyarah menjadi mentor ditambah dengan alasan memikul tanggungjawab yang banyak dan tidak mendapat menjadi mentor kepada mentee yang diajar. Maka keperluan kajian ini dijalankan adalah untuk mencari perkaitan atau hubungan antara kesediaan pensyarah menjadi mentor dengan jenis-jenis personaliti mereka, bagi membantu Unit Kaunseling dan Kerjaya, KMS meningkatkan keberkesanan Program Mentor Mentee berbanding sebelum ini.

Objektif Kajian

Objektif kajian adalah seperti berikut:

- i) Mengetahui jenis-jenis personaliti pensyarah yang dominan untuk menjadi mentor.
- ii) Mengenal pasti hubungan di antara kesediaan mentor dengan jenis personaliti mereka.

Persoalan Kajian

Persoalan kajian yang ingin diketengahkan adalah:

- i) Apakah jenis-jenis personaliti dalam kalangan pensyarah di KMS?
- ii) Adakah terdapat hubungan antara jenis personaliti pensyarah dengan kesediaan pensyarah menjadi mentor?

Hipotesis Kajian

Beberapa hipotesis kajian telah dibina untuk tujuan penyelidikan ini iaitu :

Hipotesis Nul 1 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kesediaan pensyarah menjadi mentor dengan personaliti *sanguine*.

Hipotesis Nul 2 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kesediaan pensyarah menjadi mentor dengan personaliti *choleric*.

Hipotesis Nul 3 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kesediaan pensyarah menjadi mentor dengan personaliti *melancholic*.

Hipotesis Nul 4 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kesediaan pensyarah menjadi mentor dengan personaliti *phlegmatic*.

Keperentingan Kajian

Unit Kaunseling dan Kerjaya, KMS melihat bahawa Program Mentor Mentee perlu ditambahbaik dari segi peranan dan keberkesannya dalam membantu para pelajar menjana kecemerlangan akademik, sahsiah dan seterusnya hala tuju kerjaya mereka pada masa hadapan. Antara komponen terpenting dalam Program Mentor Mentee adalah mentor itu sendiri. Di KMS pensyarah diberi tanggungjawab sebagai mentor bagi setiap kumpulan pelajar (mentee). Kekerapan sesi perjumpaan dan perbincangan di antara mentor-mentee dilaksanakan mengikut jadual yang ditetapkan oleh pihak penyelaras program selain bergantung kepada inisiatif dan persetujuan di antara mentor-mentee itu sendiri.

Melalui sesi perjumpaan ini, pelajar (mentee) berpeluang untuk mendapatkan input, ilmu, bantuan, sokongan, pandangan, idea dan sebagainya daripada mentor masing-masing demi kecemerlangan akademik dan sahsiah diri pelajar. Mentee juga boleh mendapatkan pandangan mentor dalam isu selain pembelajaran daripada mentor mereka. Namun begitu, melalui pemerhatian dan analisis yang dibuat (berdasarkan laporan program yang dihantar), Unit Kaunseling dan Kerjaya mendapati Program Mentor Mentee ini tidak mencapai sepenuhnya objektif yang ditetapkan. Keadaan ini menyebabkan keberkesanan program tidak dapat diukur dengan jelas dan hasil program tidak dapat dilihat dengan sepenuhnya. Adalah diharapkan mentor dapat memainkan peranan dengan lebih berkesan dan melaksanakan aktiviti dengan lebih baik demi memastikan kejayaan program. Justeru, kajian ini dijalankan bagi mengenal pasti hubungan di antara kesediaan para pensyarah ini dengan jenis-jenis personaliti mereka dalam memastikan tanggungjawab sebagai mentor dapat digalas dengan lebih baik agar impak program lebih besar terhadap pelajar (mentee) yang dibimbing. In Shaa Allah.

Batasan Kajian

Kajian ini melibatkan kesemua tenaga pengajar (pensyarah) yang bertugas di KMS iaitu seramai 285 orang. Daripada jumlah ini, pengkaji telah memilih secara rawak seramai 250 orang. Namun, bilangan sebenar responden (pensyarah) yang menjawab soal selidik adalah seramai 215 orang sahaja.

Hal ini mungkin disebabkan batasan kajian yang pengkaji hadapi semasa menjalankan kajian, iaitu dari segi kehadiran pensyarah.

Tinjauan Literatur

Mentoring terdapat pelbagai jenis. Manakala fungsi dan tujuannya juga mengikut bidang yang tertentu. Antara bidang utama yang melibatkan sistem mentoring adalah di institusi pengajian tinggi, organisasi perniagaan dan jabatan kerajaan. Sistem mentoring di institusi pengajian tinggi, termasuk di kolej matrikulasi, merupakan suatu pendekatan yang tepat dan jitu bagi meningkatkan kreativiti dan kecemerlangan akademik, memupuk sahsiah diri serta membuka peluang kerjaya masa hadapan pelajar. Malah ia merupakan suatu pendekatan yang berintegrasikan kursus atau program yang diambil oleh pelajar (Jowett dan Stead, 1994).

Berdasarkan kajian yang dijalankan oleh Fatimah binti Mohamad Akib yang bertajuk Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keberkesanan Sistem Mentoring Di IPTA, sebuah kajian di Universiti Malaysia Sarawak mendapati bahawa semakin positif sikap dan pengharapan pelajar, maka semakin berkesan sistem mentoring. Kajian beliau juga mendapati bahawa semakin kurang masalah dalam sistem mentoring, maka sistem ini akan lebih berkesan. Menyedari akan kepentingan sistem mentoring kepada mahasiswa dan mahasiswi, maka beliau mencadangkan bahawa pihak universiti dapat mempelbagaikan lagi aktiviti dalam sistem mentoring agar objektif sistem ini lebih tercapai dan menjadi panduan serta ikutan kepada pihak lain.

Kajian yang dijalankan oleh Azman Ismail, Rizal Abu Bakar, Dyg Nailul Munna Abg Abdullah dan Anda Maja yang bertajuk Pembangunan Pelajar : Satu Kajian Di Sebuah Universiti Awam Di Malaysia Timur pula mendapati bahawa komunikasi di antara mentor dan mentee mempunyai korelasi yang positif dan signifikan dengan prestasi pengajian dan psikososial mentee. Manakala, penyertaan dalam program mentoring tidak mempunyai korelasi yang signifikan dengan psikososial mentee. Dapatan ini mengesahkan bahawa komunikasi di antara mentor dan mentee hanya bertindak sebagai pemboleh ubah peramal separuh dalam model program mentoring di organisasi kajian.

Manakala satu lagi kajian yang berkaitan dengan sistem mentoring adalah kajian yang dijalankan oleh Ahmad Zamri bin Kahairani, Nordin bin Ab. Razak dan Mohammad Zohir bin Ahmad @ Shaari yang bertajuk Tugas dan Tanggungjawab Guru Pembimbing Dari Perspektif Guru Pelatih, di Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan, Universiti Sains Malaysia. Kajian ini dibuat bagi meneliti tugas dan tanggungjawab guru pembimbing dalam latihan mengajar dari perspektif guru pelatih dalam tiga aspek utama, iaitu tugas-tugas profesional

perguruan, penasihat dan penyeliaan pengajaran. Dapatan menunjukkan secara umumnya guru pembimbing dapat menjalankan tugas dan tanggungjawab mereka dengan baik dalam aspek-aspek yang diukur. Namun begitu, terdapat perkara yang masih kurang diberi perhatian oleh guru pembimbing seperti pengurusan kokurikulum dan juga hubungan bentuk peribadi. Guru pembimbing juga kurang serius semasa membuat pencerapan.

Model-model mentoring yang sedia ada adalah pelbagai dan tidak ada satu model mentoring yang boleh dianggap terbaik dan mesti diikuti oleh semua jenis organisasi (Gibb, 1994; Ritchie & Conolly, 1993; Whitley & Coestier, 1993). Kebanyakan model mentoring direka dan ditadbirkan menurut kepelbagaian dan keunikan sesebuah organisasi dari segi kepercayaan, orientasi, keperihatinan, tekanan, kekuatan dan kelemahan (Hawkey, 1997; Irving, Kram, 1985; Moore & Hamilton, 2003).

Dalam konteks KMS, keberkesanan program dinilai daripada pencapaian dan kecemerlangan akademik dan sahsiah diri pelajar. Namun penggerak utama serta nadi kejayaan program banyak bergantung kepada peranan mentor dalam membangkitkan potensi pelajar (mentee).

METODOLOGI

Populasi Dan Sampel

Populasi kajian ini melibatkan kesemua tenaga pengajar (pensyarah) yang bertugas di KMS iaitu seramai 285 orang. Daripada jumlah ini, pengkaji telah memilih secara rawak seramai 250 orang. Namun demikian, pengkaji hanya dapat mengumpul data daripada sebahagian besar responden iaitu seramai 215 orang sahaja.

Jadual 1: Populasi Responden Berdasarkan Jantina

Jantina	Bilangan Responden (n=215)	
	N	%
Lelaki	62	28.8
Perempuan	153	71.2

Nota:

N = 215 orang

Seramai 28.8% responden terdiri daripada lelaki dan baki 71.2% adalah responden perempuan, iaitu seramai 153 orang. Ini menunjukkan bahawa majoriti pensyarah yang sedang berkhidmat di KMS sekarang adalah perempuan.

Jadual 2: Populasi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Bilangan Responden (n=215)	
	N	%
25 – 35 tahun	87	40.5
36 – 45 tahun	68	31.6
46 – 55 tahun	50	23.3
56 tahun ke atas	10	4.6

Nota:
N = 215 orang

Berdasarkan jadual 2, majoriti responden berumur dalam lingkungan 25 hingga 35 tahun, iaitu sebanyak 40.5%. Manakala peratusan terendah responden dari segi umur adalah 4.6% yang mewakili responden berusia 56 tahun ke atas. Sementara responden berusia 36 – 45 tahun dan 46 – 55 tahun pula, masing-masing sebanyak 31.6% dan 23.3% daripada keseluruhan 215 orang responden.

Jadual 3: Populasi Responden Berdasarkan Kaum

Kaum	Bilangan Responden (n=215)	
	N	%
Melayu	190	88.4
Cina	15	7.0
India	10	4.6
Lain-lain	0	0

Nota:
N = 215 orang

Dapatan ini menunjukkan kaum Melayu merupakan jumlah responden yang paling ramai terlibat di dalam kajian ini iaitu seramai 190 orang atau sebanyak 88.4% daripada keseluruhan responden. kaum Cina menduduki tempat kedua tertinggi dengan beza yang ketara berbanding kaum Melayu iaitu seramai 15 orang, atau 7.0% , sementara kaum India pula hanyalah seramai 10 orang sahaja, iaitu sebanyak 4.6%. Manakala lain-lain kaum adalah .0%.

Jadual 4: Populasi Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar

Pengalaman	Bilangan Responden (n=215)	
	N	%
1 - 3 tahun	27	12.6
4 - 10 tahun	54	21.1
11 tahun keatas	134	62.3

Nota:

N = 215 orang

Jadual 4 di atas pula menunjukkan populasi responden berdasarkan pengalaman mengajar di mana majoriti responden memiliki pengalaman mengajar selama 11 tahun atau lebih, iaitu seramai 134 orang ataupun mewakili 62.3% daripada 100% responden. Manakala responden yang berkhidmat selama kurang dari tiga tahun menunjukkan peratusan yang paling rendah iaitu sebanyak 12.6% sahaja, atau seramai 27 orang. Sementara bilangan responden yang mempunyai pengalaman mengajar 4 – 10 tahun pula adalah seramai 54 orang (25.1%).

Instrumen

Pengkaji menggunakan dua jenis alat kajian iaitu;

- i) Ujian Personaliti (Adaptasi daripada *Florence Littauer's Personality Plus*).
- ii) Soal Selidik Kesiediaan Pensyarah Menjadi Mentor Bagi Program Mentor Mentee di KMS.

Kaedah analisis kekuatan hubungan yang diuji adalah menggunakan pemalar korelasi Pearson (*Carl Pearson, 1857-1936*).

Ujian Personaliti (Adaptasi daripada *Florence Littauer's Personality Plus*). Menurut Florence Littauer, (berdasarkan Buku *Personality +Plus*, Edisi Bahasa Melayu yang diterbitkan oleh Hijjaz Records Publishing, 2012),Apabila kita mengetahui siapa diri kita dan mengapa kita bertindak begitu, kita boleh memahami sifat dalaman kita, memperbaiki personaliti kita dan belajar bergaul dengan orang lain dengan lebih baik.” Sebaik sahaja anda memahami bagaimana memanfaatkan sifat terbaik dalam diri anda, anda akan melihat orang lain dari sudut terbaik juga.

Ujian Personaliti ini mempunyai lima bahagian, iaitu :-

Bahagian I	: Borang Profil Personaliti -Keupayaan	(20 item)
Bahagian II	: Borang Profil Personaliti - Kelemahan	(20 item)
Bahagian III	: Borang Skor Personaliti – Keupayaan	(20 item)
Bahagian IV	: Borang Skor Personaliti – Kelemahan	(20 item)
Bahagian V	: Jumlah Keseluruhan (Skor Keupayaan + Skor Kelemahan)	

Setelah kedua-dua skor keupayaan dan skor kelemahan dicampurkan jumlahnya pada Bahagian V, maka pengkaji akan dapat mengetahui jenis-jenis personaliti yang dimiliki oleh setiap responden. Berdasarkan Personaliti Plus oleh Florance Littauer, terdapat empat jenis personaliti, iaitu :-

- i) *Perfect Melancholic*
-Personaliti ini membawa maksud individu ini adalah seorang yang bersikap introvert, pemikir dan pesimis. Individu ini jarang terlibat dengan kelompok sosial atau kurang selesa berada di tengah-tengah manusia yang ramai. Individu ini akan melakukan sesuatu kerja dengan sempurna, dan mengikut jalan atau prosedur yang betul. Apa sahaja perancangan, tindakan dan keputusannya adalah dibuat berdasarkan fakta dan logik akal.
- ii) *Powerful Choleric*
-Personaliti ini menggambarkan seorang individu yang ekstrovert, peramah dan optimis. Namun mereka cepat marah, sangat kuat dan mahu berkuasa. Individu ini juga tidak selesa bekerja dengan orang ramai dan persekitaran yang bising / hingar-bingar. Namun individu seperti ini merupakan individu yang berdikari, mempunyai bakat kepimpinan dan sentiasa menetapkan fokus dalam kehidupannya.
- iii) *Peaceful Phlegmatic*
-Personaliti ini menggambarkan seorang yang tenang, introvert, bersikap pesimis dan gemar menjadi pemerhati. Individu ini mudah berkawan dan mudah mesra, sukakan kerja secara berkumpulan. Individu seperti ini juga bersifat "all-rounders", penyabar, bersifat menyokong, pendengar yang baik, sentiasa tenang dan bercakap dengan suara yang lemah lembut.

iv) *Popular Sanguine*

-Personaliti ini pula membawa maksud seorang individu yang bersikap ekstrovert, peramah dan optimis. Individu ini gemarkan keseronokan dalam hidup dan dalam melakukan apa-apa pekerjaan, mempunyai banyak idea, sentiasa bertenaga dan bersedia, kreatif dan mahukan perhatian. Namun, individu ini seorang yang pelupa, tidak sukakan peraturan, emosi yang tidak menentu dan mudah berubah fikiran.

Bagi Soal Selidik Kesediaan Pensyarah Menjadi Mentor Bagi Program Mentor Mentee pula menggunakan skala likert 4 mata, iaitu ;

- Skala 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
- Skala 2 : Tidak Setuju (TS)
- Skala 3 : Setuju (S)
- Skala 4 : Sangat Setuju (SS)

Soal selidik ini dibina sendiri oleh pengkaji bagi melihat tahap kesediaan pensyarah menjadi mentor di KMS. Kesediaan pensyarah menjadi mentor diharapkan dapat meningkatkan lagi tahap keberkesanan program, terutamanya dalam membantu para pelajar meningkatkan prestasi akademik serta pembangunan sahsiah diri mereka. Pengkaji cuba mengaitkan kesediaan pensyarah dan juga jenis personaliti mereka dalam kejayaan program Mentor Mentee yang dijalankan di kolej. Terdapat 10 item yang perlu dijawab oleh responden berdasarkan skala likert 4 mata tersebut.

Tatacara Kajian

Mengedarkan Ujian Personaliti (Adaptasi daripada *Florence Littauer's Personality Plus*) serta Soal Selidik Kesediaan Pensyarah Menjadi Mentor Bagi Program Mentor Mentee di KMS kepada kumpulan sasaran.

DAPATAN KAJIAN

Bahagian ini akan membincangkan keputusan / hasil kajian melalui analisis data deskripsinya, iaitu meliputi profil responden, dan hubungan antara kesediaan pensyarah menjadi mentor bagi Program Mentor Mentee dengan jenis personaliti mereka. Data yang telah dikumpul melalui soal selidik yang diedarkan telah dianalisis menggunakan SPSS Versi 20.0, korelasi Pearson. Analisis deskriptif min dan peratus digunakan untuk melihat hubungan di antara kesediaan pensyarah menjadi mentor dengan jenis personaliti yang ada pada diri mereka berdasarkan Inventori Personaliti Plus. Responden adalah terdiri daripada pensyarah-pensyarah yang berkhidmat di KMS. Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat hubungan antara kesediaan pensyarah menjadi mentor dengan jenis personaliti.

Analisis Data

Jadual 5: Kesediaan Menjadi Mentor Berdasarkan Jenis Personaliti (Plus)

	Min	Sisihan Piawaiian
KESELURUHAN (KEKUATAN & KELEMAHAN)		
<i>Sanguine</i>	9.41	4.660
<i>Choleric</i>	8.21	5.813
<i>Melancholic</i>	10.44	4.283
<i>Phlegmatic</i>	12.60	4.805

Petunjuk: N = 215 orang

Hasil daripada kutipan data daripada seramai 215 orang responden, Jadual 5 di atas menunjukkan min keseluruhan jenis personaliti, bagi personaliti phlegmatic merupakan yang paling tinggi iaitu 12.60 berbanding personaliti-personaliti lain. Personaliti Melancholic pula merupakan personaliti kedua tertinggi di mana min bagi personaliti ini adalah sebanyak 10.44. Manakala dua lagi personaliti iaitu personaliti Sanguine dan personaliti Choleric pula masing-masing mendapat min sebanyak 9.41 dan 8.21.

Hipotesis Nul 1: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kesediaan pensyarah menjadi mentor dengan personaliti *sanguine*.

Jadual 6: Hubungan Antara Kesediaan Menjadi Mentor Dengan Personaliti *Sanguine*

		Keseluruhan <i>Sanguine</i>	Kesediaan Pensyarah
Keseluruhan <i>Sanguine</i>	Kolerasi Pearson	1	0.97
	Aras Keertian (dua hujung)		.157
Kesediaan Pensyarah	Kolerasi Pearson	0.97	1
	Aras Keertian (dua hujung)	.157	

Petunjuk : N = 215 orang

Dapatan ini dikukuhkan lagi melalui nilai-p iaitu $.157 > .05$. Oleh itu hipotesis nol gagal untuk ditolak. Maka hipotesis alternatif 1 perlu ditolak pada aras keertian 5%. Hal ini menunjukkan tiada hubungan yang signifikan antara kesediaan pensyarah menjadi mentor dengan personaliti *sanguine*.

Hipotesis Nul 2: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kesediaan pensyarah menjadi mentor dengan personaliti *choleric*.

Jadual 7: Hubungan Antara Kesediaan Menjadi Mentor Dengan Personaliti *Choleric*

		Keseluruhan <i>Choleric</i>	Kesediaan Pensyarah
Keseluruhan <i>choleric</i>	Kolerasi Pearson	1	.087
	Aras Keertian (dua hujung)		.206
Kesediaan Pensyarah	Kolerasi Pearson	0.87	1
	Aras Keertian (dua hujung)	.206	

Petunjuk : N = 215 orang

Berdasarkan jadual 7, dapatan ini disokong melalui nilai-p iaitu $.206 > .05$. Maka hipotesis nol gagal untuk ditolak. Maka hipotesis alternatif 2 ini juga perlu ditolak. Ini disebabkan hasil dapatan kajian menunjukkan tiada hubungan yang signifikan antara kesediaan pensyarah menjadi mentor dengan personaliti *choleric*.

Hipotesis Nul 3: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kesediaan pensyarah menjadi mentor dengan personaliti *melancholic*.

Jadual 8: Hubungan Antara Kesediaan Menjadi Mentor Dengan Personaliti *Melancholic*

		Keseluruhan <i>Melancholic</i>	Kesediaan Pensyarah
Keseluruhan <i>melancholic</i>	Kolerasi Pearson	1	.067
	Aras Keertian (dua hujung)		.332
Kesediaan Pensyarah	Kolerasi Pearson	.067	1
	Aras Keertian (dua hujung)	.332	

Petunjuk : N = 215 orang

Berdasarkan jadual 8 di atas, dapatan dibuktikan melalui nilai-p yang diperolehi adalah $.332 > .05$. Hasil dapatan kajian menunjukkan tiada hubungan yang signifikan antara kesediaan pensyarah menjadi mentor dengan personaliti *melancholic*. Justeru, hipotesis alternatif 3 tidak dapat diterima.

Hipotesis Nul 4: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kesediaan pensyarah menjadi mentor dengan personaliti *phlegmatic*.

Jadual 9: Hubungan Antara Kesediaan Menjadi Mentor Dengan Personaliti *Phlegmatic*

		Keseluruhan <i>Phlegmatic</i>	Kesediaan Pensyarah
Keseluruhan <i>phlegmatic</i>	Kolerasi Pearson	1	-.035
	Aras Keertian (dua hujung)		.607
Kesediaan Pensyarah	Kolerasi Pearson	-.035	1
	Aras Keertian (dua hujung)	.607	

Petunjuk : N = 215 orang

Berdasarkan jadual 9 di atas, nilai pekali korelasi antara pembolehubah keseluruhan *phlegmatic* dan pembolehubah kesediaan pensyarah adalah .607. Nilai ini agak kecil (menghampiri 0) menggambarkan bahawa hubungan yang lemah antara kedua-duanya. Dapatan ini dikukuhkan lagi melalui nilai-p iaitu $-.035 < .05$. Maka hipotesis nul 4 diterima. Hal ini disebabkan hasil dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kesediaan pensyarah menjadi mentor dengan personaliti *phlegmatic*.

Kebolehpercayaan dan Keesahan Alat Ukur

Ujian kebolehpercayaan dilakukan untuk menguji ketekalan dalaman alat ukuran ujian tersebut. Ia bertujuan untuk memastikan alat ujian tersebut sesuai digunakan dalam budaya dan suasana tempatan. Sekiranya item-item itu tidak sesuai, item-item dalam ujian tersebut perlu diperbaiki. Memandangkan salah satu alat ujian ini dibangunkan sendiri oleh pengkaji, iaitu Soal Selidik Kesediaan Pensyarah Menjadi Mentor Bagi Program Mentor Mentee Di KMS, maka soal selidik ini perlu diuji kebolehpercayaan dan keesahannya.

Jadual 10: Kebolehpercayaan Dan Keesahan Soal Selidik Kesiediaan Pensyarah Menjadi Mentor Bagi Program Mentor Mentee Di KMS.

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.823	.896	10

Berdasarkan jadual 10 di atas, keputusan ujian pekali Aplha Cronbach terhadap soal selidik dengan item-item berkaitan dengan pembolehkan kesiediaan pensyarah menjadi mentor bagi program mentor mentee skor $\alpha = .896$ (10 item). Oleh yang demikian , alat ukur ini boleh digunakan untuk mengukur tahap kesiediaan pensyarah menjadi mentor bagi program mentor mentee dalam kalangan pendidik.

Manakala jadual 11 di bawah menunjukkan analisis statistik item-item yang terdapat dalam Soal Selidik Kesiediaan Pensyarah Menjadi Mentor Bagi Program Mentor Mentee Di KMS.

Jadual 11 : Statistik Item

Bil	Item	Min
1	Saya merasa seronok menjadi pensyarah mentor.	2.57
2	Saya akan berusaha sepenuh daya untuk membantu kece-merlangan akademik pelajar KMS.	3.46
3	Program mentor mentee membantu saya meningkatkan kecekapan saya sebagai pensyarah.	2.62
4	Program mentor mentee sangat penting kepada warga pelajar KMS.	2.78
5	Saya menyedari bahawa saya perlu memainkan peranan sebagai pensyarah mentor dengan baik.	3.16
6	Saya bersedia membimbing mentee saya.	3.09
7	Saya menyedari program ini bemanafaat .	2.83
8	Saya akan berusaha menjalankan tanggungjawab sebagai mentor sebaik mungkin.	3.06
9	Saya bersedia dilantik sebagai pensyarah mentor.	2.64
10	Saya suka membantu pelajar.	3.31

Jadual 11 di atas menunjukkan min bagi keseluruhan 10 item dalam Soal Selidik Kesyediaan Pensyarah Menjadi Mentor Bagi Program Mentor Mentee Di KMS adalah melebihi 2.00. Data ini menunjukkan pensyarah KMS mempunyai kesediaan untuk menjadi mentor. Item nombor 2 “ Saya akan berusaha sepenuh daya untuk membantu kecemerlangan akademik pelajar KMS” min 3.46 yang tertinggi dan manakala yang terendah item nombor 1 “Saya seronok menjadi pensyarah mentor” dengan min 2.57

RUMUSAN

Hasil daripada kajian yang dijalankan menunjukkan bahawa kebanyakan pensyarah yang sedang berkhidmat di KMS menyatakan ingin berusaha sepenuh daya untuk membantu kecemerlangan akademik pelajar KMS dan juga suka membantu serta membimbing pelajar mendapat skor yang tinggi. Namun demikian kesediaan pensyarah untuk dilantik menjadi mentor adalah agak rendah, menunjukkan mereka tidak bersedia menerima tanggungjawab peranan sebagai mentor. Hal ini dilihat agak tidak selaras dengan matlamat program yang mahu membantu kecemerlangan pelajar melalui peranan mentor.

Pengkaji berpendapat bahawa sekiranya pensyarah bersedia dan penuh kerelaan untuk menjadi mentor dengan menyedari tanggungjawab dan peranan sebagai pendidik, akan memudahkan lagi pengurusan serta pelaksanaan program, selain daripada memastikan perjalanan program lebih sistematik dan efisien, mengikut jadual yang ditetapkan oleh pihak kolej. Namun, kajian membuktikan bahawa jenis-jenis personaliti ini tidak ada hubungan atau perkaitan dengan kesediaan pensyarah menjadi mentor. Namun alangkah baiknya lagi sekiranya personaliti pensyarah yang hebat ini seiring dengan kesediaan dan kerelaan mereka untuk menjadi mentor yang berkesan. Hal ini kerana Program Mentor Mentee dan juga matlamat para pensyarah KMS yang ingin membantu memajukan lagi akademik dan sahsiah pelajar adalah selari dan sama. Pensyarah memainkan peranan yang sangat penting dan mampu membimbing pelajar mendaki puncak cita-cita kecemerlangan akademik dan sahsiah mereka. Semoga kajian ini mampu memberi nilai tambah kepada program yang dijalankan di KMS dan membantu para pelajar meningkatkan prestasi akademik mereka, seterusnya membantu peningkatan sahsiah dan halatuju kerjaya pelajar.

CADANGAN

Pada pandangan pengkaji, personaliti jenis *phlegmatic* sangat sesuai untuk menjadi mentor yang berkesan dan disukai oleh mentee kerana ia menggambarkan seorang yang tenang, introvert, bersikap pesimis dan gemar menjadi pemerhati. Individu ini mudah berkawan dan mudah mesra, sukakan kerja secara berkumpulan. Individu seperti ini juga bersifat "all-rounders", penyabar, bersifat menyokong, pendengar yang baik, sentiasa tenang dan bercakap dengan suara yang lemah lembut, walaupun hasil kajian menunjukkan tiada sebarang hubungan antara kesediaan mereka dengan jenis personaliti. Namun, ini bukanlah bermakna jenis personaliti lain tidak sesuai untuk menjadi mentor, cuma kelebihan sedikit terserlah pada ciri-ciri personaliti *phlegmatic*.

Jenis-jenis personaliti yang lain iaitu personaliti *melancholic*, *choleric* dan *sanguine* ada kelebihan tersendiri dan boleh membantu mentor meningkatkan kualiti hubungan dengan mentee masing-masing seterusnya membantu meningkatkan keberkesanan Program Mentor Mentee di KMS.

Justeru, pengkaji berpendapat kajian akan datang perlu dibuat bagi mengkaji kesedaran tanggungjawab dan peranan sebagai pendidik dan bagaimana untuk meningkatkan keseronokan serta kesediaan pensyarah untuk menjadi mentor bagi Program Mentor Mentee, seterusnya menambah nilai kepada keberkesanan program.

RUJUKAN

- Azman Ismail, Rizal Abu Bakar, Dyg Nailul Munna Abg Abdullah & Anda Maja (2007). *Pembangunan Pelajar : Satu Kajian Di Sebuah Universiti Awam Di Malaysia Timur*. Laporan Tidak Diterbitkan. Universiti Malaysia Sarawak. Dari http://repo.uum.edu.my/1554/1/PERANAN_PROGRAM_MENTORING_DALAM_PEMBANGUNAN_PELAJAR.pdf
- Buku Panduan Bahagian Matrikulasi Kementerian Pelajaran Malaysia, 2007. *Panduan Perlaksanaan Dan Modul Program Mentor Mentee Kolej-kolej Matrikulasi Kementerian Pelajaran Malaysia*. Putrajaya.
- Fatimah binti Mohamad Akib (2003). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keberkesanan Sistem Mentoring Di IPTA*. Laporan Tidak Diterbitkan. Universiti Malaysia Sarawak.
- Florence Littauer (2012). *Personality +Plus, Mana Satu Karektor Anda, Edisi Bahasa Melayu*. Petaling Jaya: Hijjaz Records Publishing, 2012.
- Panduan Pelaksanaan & Modul Program Mentor Mentee (Bahagian Pengurusan Sekolah Harian Kementerian Pendidikan Malaysia). Dari <https://www.moe.gov.my/index.php/my/media-kpm/penerbitan/terbitan/buku-panduan/book/25-panduan-pelaksanaan-dan-modul-program-mentor-mentee-di-sekolah/7-buku-panduan>
- Rahim bin Utah, 2013. *IBM SPSS STATISTICS For Window*. Pejabat Teknologi Maklumat.

Kemarahan Dalam Kalangan Remaja: Tinjauan Awal Di Satu Daerah Negeri Selangor

Norazizalina Bt Mat Najib¹, Sidek Bin Mohd Noah²,
Noor Syamilah Bt Zakaria³ & Asmah Bt Ismail⁴
^{1,2,3,4} Universiti Putra Malaysia, Serdang Selangor:
azie.2603@gmail.com

ABSTRAK

Marah merupakan satu emosi yang biasa dialami oleh sesiapa sahaja. Marah dalam kalangan remaja boleh mencetuskan tingkah laku agresif jika gagal dikawal. Oleh itu, objektif kajian yang pertama adalah untuk melihat tahap kemarahan remaja. Objektif kedua untuk melihat tahap kemarahan berdasarkan jantina manakala objektif ketiga untuk melihat perbandingan kemarahan antara jantina. Kajian tinjauan ini telah dijalankan terhadap 66 orang pelajar tingkatan 4 yang mempunyai rekod disiplin di dua buah sekolah Daerah Kajang (43 lelaki, 23 perempuan). Persampelan rawak berstrata digunakan untuk mendapatkan nisbah yang seimbang. Inventori Peluasan Sifat dan Tret Marah II digunakan untuk mengukur kemarahan remaja serta menjawab objektif kajian. Data dianalisis secara deskriptif dan Ujian-t. Hasil kajian menunjukkan, tahap kemarahan remaja berada pada tahap sederhana secara keseluruhannya. Hasil kajian kedua menunjukkan, tahap kemarahan remaja lelaki dan perempuan berada pada tahap sederhana. Seterusnya, tidak terdapat perbandingan yang signifikan terhadap kemarahan antara jantina. Kesimpulannya, kemarahan ini mempunyai intensiti yang sama tanpa mengira jantina dan intervensi yang sewajarnya perlu diambil bagi membendung masalah sosial dalam kalangan remaja yang disebabkan oleh kegagalan dalam mengawal kemarahan.

Kata Kunci: Marah; Remaja; Lelaki; Perempuan; Pelajar

PENDAHULUAN

Remaja ditakrifkan sebagai sudah mulai dewasa, akil baligh dan cukup umur untuk berkahwin (Dewan Eja Pro, 2004). Santrock (2008) menyatakan, zaman remaja merupakan zaman peralihan daripada zaman kanak-kanak ke zaman dewasa yang dilihat kerap berdepan dengan konflik dan emosi yang tidak menentu. Bukan itu sahaja, zaman remaja ini juga merupakan satu proses untuk remaja mencari identiti diri serta menyesuaikan diri dengan keadaan sekeliling (Noraini Ahmad, 2000). Menurut Kroger (2007), remaja yang masih mencari identiti diri selalunya dipengaruhi oleh persekitaran, perubahan fizikal, perubahan emosi serta hubungan remaja dengan ibu bapa atau sesiapa sahaja yang signifikan dalam hidup mereka.

Penyesuaian remaja dalam mencari identiti diri merupakan satu fasa yang penting dan menjadi satu titik tolak samada ianya membantu remaja ke arah yang positif atau negatif. Walau bagaimanapun, Kashdan dan Diener (2015) berpendapat, jika remaja hanya merasai emosi positif sahaja, kelak remaja tidak tahu untuk bertindak pada masa dan keadaan yang sepatutnya apabila berdepan dengan situasi yang mencetuskan emosi negatif seperti bengang, benci dan marah. Maka, adalah lebih baik merasai emosi negatif untuk remaja memahami keadaan sekeliling kerana ianya sedikit sebanyak membantu remaja untuk bertindak dengan sewajarnya.

Pandangan ini bersesuaian dengan kenyataan *World Health Organization* (WHO) (dalam Spielberger dan Sarason, 2017) yang menyatakan, perasaan marah, bimbang, sakit mahupun seronok mendorong untuk memotivasikan seseorang bagi mencapai matlamatnya. Namun begitu, apabila emosi tersebut tidak mampu dibendung dengan baik dan positif, maka wujudlah konflik dalaman. Apabila masalah dalaman tidak mampu untuk diatasi, remaja mudah untuk berasa marah bila adanya rangsangan seperti diherdik, ditengking, diperlakukan dengan tidak adil, dipersalahkan atau dihalang daripada memiliki sesuatu (Mabry & Kiecolt, 2005; Yazgan-Inanc, Bilgin & Atici, dalam Elliot, 2014). Jadual 1 di bawah menunjukkan kes-kes yang melibatkan remaja dan emosi marah serta tindakan agresif.

Jadual 1: Senarai Kes-Kes Jenayah Remaja

Sumber/ Tarikh	Kes yang Dilaporkan	Pencetus Kejadian
Malaysia Gazette <i>19 Jun 2017</i>	4 remaja berusia 16 tahun hingga 18 tahun didakwa membunuh seorang remaja berumur 18 tahun. Dakwaan itu dibuat kerana mangsa mengalami cedera parah akibat dibelasah dan dipukul dengan topi keledar dan meninggal dunia selepas tidak sedarkan diri selama seminggu.	Insiden ini berlaku kerana adanya ejek-mengejek antara mangsa dengan sekumpulan remaja lelaki. Mangsa dibawa oleh suspek ke lokasi kejadian dan dipukul hingga cedera.
Sinar Harian <i>18 Jul 2017</i>	Sekumpulan remaja berusia 15 hingga 20 tahun telah bergaduh menggunakan sebilah pedang dan sebatang kayu.	Pergaduhan tersebut disebabkan aktiviti cabar mencabar hingga mengajak untuk bergaduh di luar sekolah
Berita Harian <i>3 Ogos 2017</i>	Seorang pelajar perempuan dibelasah oleh sepuluh orang pelajar perempuan lain di sebuah padang sekolah.	Mangsa didapati berebut seorang lelaki dengan salah seorang daripada 10 pelajar perempuan tersebut.
Berita Harian <i>16 Sept 2017</i>	7 remaja berumur antara 11 tahun hingga 18 tahun ditahan kerana dituduh telah membunuh dengan merancang untuk membakar pusat tahfiz Darul Ittifaqiyahh. Dua antara sekumpulan remaja tersebut mempunyai rekod jenayah. Seramai 23 orang pelajar yang menjadi mangsa kebakaran gagal diselamatkan dan meninggal dunia. Seramai 23 orang pelajar yang menjadi mangsa kebakaran gagal diselamatkan dan meninggal dunia.	Berlakunya insiden ejek-mengejek antara beberapa orang pelajar pusat tahfiz berkenaan dengan beberapa remaja yang terlibat. Atas kejadian tersebut, remaja terbabit bertindak membakar pusat tahfiz berkenaan.

Merujuk kepada jadual 1 di atas, kesemua kes-kes yang dilaporkan oleh media massa ini adalah disebabkan oleh kegagalan remaja dalam mengawal kemarahan yang akhirnya mencetuskan tindakan agresif sehingga membawa kepada kejadian bunuh dan merosakkan (Fives, Kong, Fuller & DiGiuseppe, 2011; Micheli, 2011; Novaco dalam Spielberger & Sarason, 2017). Tingkahlaku remaja seperti ini memberikan gambaran bahawa gaya berfikir dan kehidupan sosial mereka yang tidak sihat sudah menular dalam kalangan remaja (Tickle & Scoth, 2010) dan boleh dijadikan sebagai satu indikator yang menunjukkan masalah sosial remaja kini berada pada tahap yang sangat membimbangkan.

Hal ini dipersetujui oleh Bellows (2008) yang menyatakan, remaja kini seolah-olah tidak mampu dan gagal mengawal marah yang keterlaluan hingga terjebak dengan kes-kes jenayah berat seperti memukul, merosakkan harta benda, mencederakan dan membunuh. Tindakan agresif tersebut dilihat hanya satu-satunya cara untuk menunjukkan rasa marah remaja (Reevy, Ozer & Ito, 2010). Sehubungan itu, kegagalan remaja untuk menangani rasa marah mereka secara tidak langsung telah meningkatkan lagi potensi mereka untuk mempunyai tret marah dalam diri (Gambetti & Giusberti, 2016).

Jiwa remaja yang cepat memberontak (Santrock, 2008) ini menjadikan remaja mudah untuk meluahkan marah secara agresif seperti menumbuk, menendang ataupun membaling objek. Menurut Fernandez (2013), remaja selalunya tidak mampu untuk mententeramkan hati mereka dengan bermonolog secara positif. Mereka mudah dan cepat untuk bertindak balas dengan meluahkannya secara agresif tanpa memikirkan kesan sosial yang mereka akan tempuhi selepas tindakan marah itu.

Gaya kehidupan yang tidak sihat dengan menunjukkan rasa marah dalam diri disertai tindakan-tindakan agresif ini selalunya terjadi apabila remaja berasa kecewa terhadap sesuatu keadaan yang berlaku. Namun, tidak semestinya kemarahan itu diluahkan secara agresif semata-mata. Begitu juga, tingkah laku agresif pula tidak semestinya disebabkan oleh perasaan marah sahaja (Fives et.al., 2011). Walaupun emosi marah dipersepsikan secara negatif, namun emosi marah perlu diluahkan dalam sesuatu keadaan tertentu apabila ianya melibatkan maruah diri dan agama. Sebagai contoh, seseorang yang berjuang untuk mempertahankan negara ketika berhadapan dengan musuh, perlu untuk merasai marah agar dapat bertindak dengan sewajarnya dalam memenuhi tanggungjawabnya sebagai pejuang. Ini menunjukkan bahawa, emosi marah itu tidak semestinya perlu dipandang negatif semata-mata.

Walaupun marah itu berguna pada waktu dan masa tertentu dengan cara

yang berkesan tanpa membawa kepada kemusnahan, kesan perlakuan marah dalam kalangan remaja boleh terjadi. Menurut Tiang Jiin Hung dan Ting Ing Ling (2009) dan Elliot (2014), kesan buruk remaja pemarah ini adalah mereka akan banyak menghabiskan masa dengan menyendiri kerana sering dipinggirkan rakan sebaya mahupun ahli keluarga. Apabila keadaan ini dibiarkan tanpa inisiatif untuk merawatnya, lama-kelamaan remaja akan cenderung menjadi golongan anti sosial. Kajian menyatakan bahawa, remaja lebih cenderung untuk melepaskan rasa marah mereka kepada individu yang rapat dengan mereka seperti rakan-rakan dan adik beradik. Ini kerana, kebiasaannya remaja akan lebih banyak melepaskan kemarahan mereka di sekolah dan juga di rumah (Rohany Nasir & Norisham Abd. Ghani, 2014).

Selain itu, hubungan remaja dengan orang lain juga memberi kesan dari segi fizikal serta fisiologi. Menurut Thomas (2004), remaja yang tidak dapat membendung rasa marah mereka terdedah kepada masalah kesihatan seperti kanser, depresi, strok, darah tinggi, sakit jantung mahupun kerosakan sistem imun yang mana ianya boleh mengancam nyawa dan kesihatan remaja terbabit. Bukan itu sahaja, masalah kesihatan seperti sakit kepala atau migrain berpunca akibat menahan rasa marah dalam diri remaja selain memendam rasa marah itu daripada diluahkan.

Justeru, pengurusan marah dalam kalangan remaja adalah amat penting untuk dititikberatkan. Ini kerana, golongan remaja bakal mewarisi ketamadunan dan pembentukan masyarakat sesebuah negara. Negara yang sihat datangnya daripada masyarakat yang sihat fizikal dan mentalnya. Maka, adalah wajar marah ini dibendung dan diuruskan dengan baik melalui program-program serta intervensi kaunseling yang dilihat mampu untuk membantu generasi remaja masa kini.

Tujuan Kajian

Marah, gejala buli, delinkuen dan sebagainya adalah sinonim dalam kalangan remaja (Shahizan Hasan, Tsai Chen Chien dan Saw Hooi Chin, 2005). Menurut statistik yang dikeluarkan oleh Polis Diraja Malaysia (PDRM) pada tahun 2014, berlakunya peningkatan sebanyak 57% kes yang melibatkan pelajar sekolah dalam jenayah iaitu daripada 1042 kes pada 2012 kepada 1632 kes pada 2013. Ini memberi gambaran jelas bahawa remaja sekarang ini lebih mudah terdedah dengan gejala tidak sihat dan masalah sosial yang teruk (Tickle & Scoth, 2010). Oleh yang demikian, kajian ini dijalankan adalah bertujuan untuk melihat tahap kemarahan dalam kalangan remaja sekolah secara keseluruhan dan mengikut jantina di daerah Kajang.

Objektif Kajian

Objektif kajian merupakan hasil yang ingin dicapai dalam sesebuah kajian. Oleh itu, terdapat satu objektif kajian yang dibentuk dalam kajian ini iaitu:

- i. Untuk melihat tahap kemarahan dalam kalangan remaja.
- ii. Untuk melihat peratus kemarahan dalam kalangan remaja berdasarkan jantina.
- iii. Untuk mengkaji perbandingan kemarahan antara lelaki dan perempuan dalam kalangan remaja.

Hipotesis Kajian

Terdapat satu hipotesis kajian yang dibina dalam kajian ini iaitu:

- i. Tidak terdapat perbandingan yang signifikan terhadap kemarahan antara lelaki dan perempuan dalam kalangan remaja.

Kepentingan Kajian

Kajian ini dapat membuka mata semua pihak mengenai masalah marah yang tidak terkawal yang membawa kepada masalah jenayah yang lebih serius. Masalah marah tidak boleh dipandang enteng kerana kesannya yang amat teruk kepada masalah sosial serta perhubungan sesama manusia. Bahkan, ianya melibatkan hubungan serta keselamatan ahli keluarga yang berisiko tinggi untuk menjadi mangsa kemarahan yang menyerang remaja. Tanpa adanya pendedahan yang tepat mengenai marah dalam kalangan remaja, masyarakat akan mudah mengambil pendekatan endah tidak endah akan kesan yang boleh membahayakan keselamatan diri sendiri mahupun orang lain. Sedangkan, wabak marah dalam kalangan remaja semakin hari semakin membimbangkan.

Seterusnya, kepentingan kajian ini adalah untuk mendedahkan kepada umum akan kepentingan perkhidmatan kaunseling, iaitu perkhidmatan menolong yang bertujuan untuk pemulihan, perkembangan, pencegahan serta memberikan kaunseling untuk mengurangi salah laku remaja (Maznah Baba & Zainal Madon, 2007) di samping membantu mereka mengenali diri agar dapat membangunkan diri secara positif (Mohammad Aziz Shah, Mohammad Nasir Bistaman, Ahmad Jazimin Jusoh, Syed Sofian Syed Salim, & Md. Noor Saper, 2009). Pendekatan kaunseling terhadap remaja merupakan kaedah terbaik dalam merawat emosi remaja yang kerap berubah-ubah. Ini kerana, menurut Clinton dan Clark (2010) remaja tidak memahami punca masalah yang mengganggu emosi mereka. Remaja memerlukan bantuan kaunselor profesional yang tidak bias serta menerima

mereka tanpa syarat ketika mereka sedang berdepan dalam keadaan yang tegang (Clinton & Clark, 2010).

Selain itu, kepentingan kajian yang ketiga adalah kepada kaunselor dan pegawai psikologi. Ini kerana, dengan adanya pengetahuan mengenai kemarahan serta perbezaan peluahan marah remaja mengikut jantina, dapat mempersiapkan kaunselor serta pegawai psikologi dengan modul serta intervensi yang sesuai kepada mereka. Ini kerana, intervensi serta teori yang bertepatan seperti Teori Rasional Emotif Tingkahlaku, Terapi Realiti, Teori Kognitif Tingkah laku serta teknik-teknik yang betul yang telah dibuktikan mampu membantu remaja mengawal rasa marah dapat memberikan hasil serta keberkesanan dengan baik (Norazizalina Mat Najib, Sidek Mohd Noah, Noor Syamilah Zakaria, Asmah Ismail & Norisham Abd.Ghani, 2018) .

Teori Sifat dan Tret Peluahan Marah

Teori ini dipelopori oleh Charles D. Spielberger. Dalam teori ini, Spielberger (1988) menyatakan bahawa, marah terbahagi kepada dua. Yang pertama adalah keadaan (*state*) marah iaitu merujuk kepada pengalaman marah yang pernah dialami oleh seseorang. Ini bermaksud, seseorang itu bertindak marah apabila keadaan pengalaman yang berlaku.

Manakala sifat (*trait*) marah pula merujuk kepada ciri-ciri marah yang ada pada diri seseorang itu. Ertinya, seseorang ini mudah untuk rasa marah walau hanya disebabkan perkara kecil yang berlaku, dan selalunya mereka ini tergolong dalam golongan pemaarah. Maknanya, marah ini adalah satu emosi negatif yang disinonimkan sebagai emosi yang tidak menggembarakan, melukakan mahupun sakit hati.

Teori ini menyatakan bahawa, individu yang mempunyai sifat marah yang tinggi, juga mempunyai marah dalam keadaan yang tinggi. Ini kerana, menurut Spielberger (1988), terdapat korelasi yang kuat antara keduanya. Secara ringkasnya, Spielberger menggambarkan, sifat marah mempunyai lima asas berikut :

- i. Orang yang mempunyai sifat marah yang sangat tinggi mempunyai kecenderungan tinggi untuk merasakan kemarahan setiap hari. Ini disebabkan keadaan yang mudah merangsang kemarahan mereka.

- ii. Sifat marah juga berdasarkan kepada tindak balas kemarahan. Biasanya, mereka akan bertindak balas terhadap keadaan atau situasi orang lain. Apabila ia berlaku, mereka akan menyatakan kemarahan dengan cara yang merosakkan.
- iii. Umumnya, orang yang mempunyai sifat marah yang tinggi kurang memiliki kemahiran untuk mengatasinya. Mereka juga tidak dapat menguruskan kemarahan secara positif dan konstruktif.
- iv. Orang yang mempunyai sifat marah yang tinggi juga akan menghadapi perubahan emosi dan fisiologi yang dipengaruhi oleh kemarahan.
- v. Orang yang mempunyai sifat marah ini memiliki personaliti yang unik. Ini kerana, mereka mempunyai kekuatan yang sangat kuat untuk memimpin individu ke arah tingkah laku yang lebih konstruktif berbanding dengan emosi lain seperti kemurungan dan tekanan. Apa yang mereka perlukan hanyalah kemahiran untuk menguruskan marah dengan bijak.

Kesimpulannya, Spielberger (1988) menegaskan bahawa teori ini adalah tentang bagaimana kemarahan wujud dalam diri kita berdasarkan sifat marah dan marah keadaan. Orang yang mempunyai sifat kemarahan yang tinggi biasanya mempunyai keadaan kemarahan yang tinggi dan sebaliknya.

Kajian Lepas

Marah merupakan emosi yang wujud dalam diri manusia dan tidak boleh dihapuskan terus-terusan, tetapi ianya boleh dikawal. Insiden-insiden yang disebabkan marah kerap kali berakhir dengan kes-kes agresif, bergaduh serta bertindak samseng didalam mahu pun di luar sekolah. Kejadian seperti ini terjadi kerana adanya provokasi melampau serta adegan cabar-mencabar daripada persekitaran yang merangsang remaja untuk bertindak secara agresif dan diluar batasan. Menurut Karen dan Washington (2015), tindakan agresif yang terhasil daripada rasa marah setelah adanya provokasi sering terjadi dalam aktiviti-aktiviti sukan yang berbentuk maskulin seperti bola sepak, gusti dan ragbi.

Hal ini dipersetujui dalam kajian yang dilakukan oleh Vahid Ziaee, Sara Lotfian, Homayoun Amini, Mohammad-Ali Mansournia dan Amir-Hossein Memari (2012) yang menunjukkan, remaja dalam kalangan atlet sukan akan cepat menjadi marah dan bertindak agresif apabila pihak lawan mencabar ego mereka, memperlekehkan mereka atau membuat tindak balas secara fizikal seperti memukul, menepis dan menendang. Kejadian seperti ini sebenarnya telah membentuk secara tidak langsung akan emosi marah serta tingkah laku agresif

dalam kalangan remaja ketika mereka melakukan aktiviti sukan atau pun di luar aktiviti sukan (Murhppy, 2005).

Namun demikian, ciri-ciri yang bersikap agresif ini pula ada ketika berguna dan amat disukai oleh jurulatih sukan (Karen & Washington, 2015). Ini kerana, dengan adanya sifat agresif ini, ianya dapat membantu sesebuah pasukan mencapai kemenangan dalam pertandingan dan perlawanan. Ianya sebagai satu kepuasan dalam menawan kemenangan disebabkan provokasi. Menurut DeFoore (2004) marah menjadi sesuatu yang bagus apabila menggunakan tenaga marah itu kepada satu bentuk peluahan tenaga marah yang positif dan membina. Iaitu, marah yang akhirnya membantu menyempurnakan hasil yang dikehendaki dengan wujudnya rasa semangat, kuat, fokus, komitmen serta rasa yakin yang boleh dibentuk dalam diri remaja.

Peluahan kemarahan berlaku dalam dua keadaan iaitu secara luaran dan dalaman. Peluahan marah secara luaran adalah seperti memberontak, bergaduh atau bertekak (Micheli, 2011) manakala secara dalaman adalah seperti kebimbangan, depresi (Thomas, 2004 ; Micheli, 2011), menyalahkan diri, menyeksa diri, memusnahkan diri (Efron & Efron, 2006) mahupun dendam. Remaja lelaki cenderung untuk meluahkan marah secara fizikal manakala remaja perempuan pula meluahkan marah mereka secara lisan atau pendaman (Norisham, 2010). Walaupun cara peluahan marah itu adalah berbeza, namun intensiti rasa marah itu tetap wujud apabila adanya insiden yang mencetuskan rasa marah tersebut.

Menurut Norisham (2010) marah mempunyai hubungan dengan emosi lain dan tidak berdiri dengan sendiri yakni ada emosi lain yang mencetuskan rasa marah. Antara emosi lain yang menyebabkan marah remaja adalah kecewa, rendah diri (Wyer & Srull, 2014), kebimbangan (Golden, 2003), kesedihan mahupun cemburu (Kassinove, 2013). Emosi-emosi negatif yang hadir ini mengundang kemarahan dalam diri remaja. Kerana itu, marah perlu diuruskan dengan baik agar kesan buruk dapat dihindarkan.

Kajian tinjauan yang dijalankan oleh Emma, Mills dan Teesson (2013) keatas responden yang berumur 16 hingga 85 tahun menunjukkan, responden yang lebih muda menunjukkan, peluahan marah mereka adalah sangat teruk berbanding responden yang lebih berusia. Selain itu juga, responden wanita lebih cenderung untuk meluahkan rasa marah mereka berbanding lelaki. Dapatan ini turut disokong oleh kajian yang dilakukan oleh Starner dan Peters (2004) serta Asgeirsdottir dan Sigfusdottir (2014) menunjukkan, remaja perempuan berusia lingkungan 16 hingga 19 tahun lebih mudah meluahkan rasa marah mereka berbanding remaja lelaki.

Namun begitu, walaupun remaja perempuan banyak dilaporkan mudah meluahkan marah mereka berbanding remaja lelaki, remaja perempuan lebih cepat untuk berubah dalam mengawal marah mereka berbanding remaja lelaki (Burt, 2014). Oleh yang demikian, kajian-kajian lepas jelas memaparkan adanya perbandingan peluahan marah antara jantina.

Definisi Operasional

a) Marah

Marah dalam konteks kajian ini merujuk kepada skor kemarahan subjek kajian daripada Inventori Peluahan Sifat dan Tret Kemarahan II (*State-Trait Expression Inventory II- STAXI-II*) yang digunakan dalam kajian ini. Skor *STAXI-II* dari skor sederhana ke skor tinggi menunjukkan wujudnya marah dalam diri.

b) Remaja

Remaja yang didefinisikan secara operasional merujuk kepada pelajar-pelajar tingkatan empat yang memenuhi kehendak sebagai subjek kajian.

Batasan Kajian

Kajian ini hanya mengambil remaja ataupun pelajar tingkatan 4 yang mempunyai rekod disiplin. Selain itu, pengumpulan data bagi kajian ini hanya menggunakan satu instrumen untuk mengukur kemarahan remaja. Pemilihan tempat kajian pula hanyalah di satu daerah sahaja iaitu di daerah Kajang.

METODOLOGI

Kajian ini merupakan kajian deskriptif perbandingan menggunakan kaedah tinjauan. Kaedah tinjauan digunakan untuk membantu mengenal pasti sesuatu keadaan atau fenomena (Majid Konting, 2000). Selain itu, ianya digunakan untuk menjawab persoalan kajian bagi kajian ini. Untuk itu, borang soal selidik digunakan dalam kajian ini bagi memperolehi data daripada responden kajian.

Subjek Kajian

Kajian ini dijalankan ke atas dua buah sekolah di dalam Daerah Kajang. Pemilihan tempat dilakukan secara rawak bagi memenuhi kriteria yang diperlukan dalam kajian ini. Populasi kajian yang dipilih terdiri daripada 129 orang pelajar tingkatan 4 yang mempunyai rekod disiplin di dua buah sekolah tersebut. Sampel kajian

pula adalah seramai 66 orang responden iaitu 43 orang pelajar lelaki dan 23 orang pelajar perempuan. Pemilihan sampel dilakukan secara persampelan rawak berstrata. Persampelan rawak berstrata digunakan untuk mendapatkan nisbah dan kadar yang seimbang (Thompson, 2012) antara jantina (lelaki: 58%, perempuan: 42%) bagi kegunaan untuk menganalisa data.

Instrumen Kajian

Instrumen kajian yang digunakan dalam kajian ini terbahagi kepada 2 bahagian. Bahagian A ialah data demografi responden iaitu umur dan jantina. Sementara itu, pada Bahagian B pula, Inventori Peluahan Sifat dan Tret Kemarahan II (*State-Trait Expression Inventory II- STAXI-II*). Inventori ini dibina oleh Charles D. Spielberger pada tahun 1998 yang mencatatkan nilai kebolehpenerimaan .73 sehingga .85. Inventori ini mengandungi 57 item yang mengukur 4 sub skala iaitu Keadaan Kemarahan, Sifat Kemarahan, Peluahan Kemarahan Secara Luaran dan Peluahan Kemarahan Secara Dalaman. Instrumen kajian ini berbentuk 4 Skala Likert (1: Tidak Pernah, 2: Jarang, 3: Selalu dan 4: Kerap).

Tatacara Kajian

Pengkaji mendapatkan bantuan daripada kaunselor di sekolah terbabit untuk mendapatkan bilangan pelajar tingkatan 4 yang mempunyai rekod disiplin untuk dijadikan sebagai responden kajian. Responden kajian dikumpulkan dalam satu kelas dan pengkaji menerangkan tujuan kajian ini dilakukan. Kemudian, set soal selidik diedarkan dan pengkaji berada dalam kelas tersebut untuk bersedia dan bantu jika ada item yang tidak difahami oleh responden kajian. Purata masa menjawab adalah selama 30 minit hingga 45 minit. Pengkaji mengumpulkan kesemua soal selidik tersebut. Prosedur yang sama dilakukan di sekolah yang kedua. Setelah kesemua set soal selidik dikumpulkan, pengkaji membuat perkiraan peratusan nisbah iaitu persampelan rawak berstrata untuk menentukan berapa bilangan pelajar lelaki dan bilangan pelajar perempuan untuk dijadikan sampel kajian.

Analisis Kajian

Data yang berjaya dikumpul di analisis secara deskriptif dan inferensi untuk menjawab persoalan kajian dan hipotesis kajian. Data deskriptif iaitu peratusan dan kekerapan digunakan untuk melihat tahap kemarahan dan peratusan tahap kemarahan remaja mengikut jantina. Data inferensi yang menggunakan Ujian-t pula melihat perbandingan antara lelaki dan perempuan terhadap kemarahan.

KEPUTUSAN DAN PERBINCANGAN

Hasil kajian dibentangkan secara deskriptif dan inferensi bagi menjawab objektif kajian. Berikut merupakan data deskriptif bagi menjawab objektif kajian.

- i. Untuk melihat tahap kemarahan dalam kalangan remaja.

Jadual 2: Tahap Kemarahan Remaja

Tahap	<i>f</i>	%
Rendah	9	13.6
Sederhana	54	81.8
Tinggi	3	4.5

Berdasarkan jadual 2 di atas, majoriti remaja menunjukkan tahap kemarahan berada pada tahap sederhana, iaitu seramai 54 orang iaitu 81.8%. Diikuti pula seramai 9 orang berada pada tahap kemarahan rendah iaitu 13.6%. manakala, tahap kemarahan tinggi pula seramai 3 orang iaitu 4.5%.

Hasil dapatan menunjukkan, kemarahan remaja berada pada tahap sederhana dan hanya sedikit pada tahap rendah dan tinggi. Namun demikian, perkara ini perlu dititikberatkan kerana, marah pada tahap sederhana boleh meningkat pada tahap tinggi. Menurut Spielberger (1988), seseorang yang mempunyai sifat marah mempunyai kecenderungan tinggi adanya jenis marah keadaan apatah lagi pada keadaan yang mendesak dan provokasi

- ii. Untuk melihat peratusan tahap kemarahan remaja mengikut jantina.

Jadual 3: Peratusan Tahap Kemarahan Mengikut Jantina

Responden	Tahap Kemarahan (n)		
	Rendah	Sederhana	Tinggi
Lelaki	5 (11.6%)	35 (81.4%)	3 (7.0%)
Perempuan	4 (17.4%)	19 (82.6%)	0 (0.0%)

Jadual 3 di atas menunjukkan, seramai 35 orang remaja lelaki iaitu 81.4% berada pada tahap marah sederhana, 5 orang remaja lelaki iaitu 11.6% berada pada tahap marah rendah dan hanya 3 orang remaja lelaki iaitu 7.0% berada pada tahap marah tinggi. Manakala, seramai 19 orang remaja perempuan iaitu 82.6% berada pada tahap marah sederhana, 4 orang remaja perempuan iaitu 17.4% berada pada tahap marah rendah dan tiada remaja perempuan berada pada tahap marah tinggi.

Ini menunjukkan, tahap marah remaja mengikut jantina lelaki dan perempuan adalah pada tahap sederhana. Menurut Boman (2003) dan Suman (2016), samada lelaki atau perempuan, kemarahan tetap ada dan tidak ada bezanya. Ini bermaksud, remaja lelaki mahupun remaja perempuan mempunyai intensiti kemarahan yang sama dan hasil kajian ini menunjukkan ianya pada tahap sederhana bagi kedua-dua jantina.

Berikut merupakan keputusan data untuk menjawab hipotesis kajian:

- iii. Tidak terdapat perbandingan yang signifikan terhadap kemarahan antara lelaki dan perempuan dalam kalangan remaja.

Jadual 4: Perbandingan Kemarahan Antara Jantina

Jantina	n	Min	SP	t	df	Sig
Lelaki	43	137.04	17.68	.892	64	.945
Perempuan	23	133.04	16.74			

*Signifikan pada aras $>.005$

Jadual 4 menunjukkan tidak terdapat perbandingan signifikan terhadap kemarahan, $t(66) = .892$, $p = .945 > .05$ antara remaja lelaki ($M = 137.04$, $SP = 17.68$) dan remaja perempuan ($M = 133.04$, $SP = 16.74$). Ini menunjukkan, hipotesis kajian ini di terima.

Hasil dapatan ini bertentangan dengan kajian-kajian lepas yang dinyatakan dalam artikel ini. Ini kerana, hasil kajian menunjukkan, kemarahan tidak mempunyai perbezaan mengikut jantina. Fernandez (2013) menyatakan, terdapat jurang perbezaan yang sangat minimum mengenai kemarahan dalam kalangan remaja lelaki dan perempuan. Walaupun ianya berbeza dari segi cara peluahan, tetapi, reaksi marah terhadap persekitaran adalah pada sama dan tiada beza.

Merujuk kepada tahap kemarahan remaja serta perbandingan antara jantina, hasil dapatan ini telah mencungkil antara faktor masalah sosial yang berlaku seperti pergaduhan, pertelingkahan, mahupun membunuh. ini kerana, perbezaan jantina tidak menjadi permasalahan dalam meluahkan marah yang akhirnya menetuskan tindakan agresif dan merosakkan. Kegagalan dalam memahami kepentingan mengawal kemarahan mendorong remaja untuk bertindak yang tidak sewajarnya hingga secara tidak sengaja terbabit dalam kes jenayah. Tahap kemarahan sederhana yang ditunjukkan dalam kajian ini menjadi satu lampu merah untuk semua pihak berjaga-jaga dan berwaspada pada perubahan corak sosial remaja.

KESIMPULAN & CADANGAN

Secara keseluruhannya, kajian tinjauan awal mengenai kemarahan dalam kalangan remaja ini memberikan gambaran jelas senario emosi marah dalam diri remaja. Konflik dalaman yang ada dalam diri remaja menampakkan tahap kemarahan yang berada pada tahap sederhana. Sekalipun di tahap sederhana, apabila marah itu gagal ditangani dan dikawal dengan sewajarnya, kesan dan akibat yang buruk akan terjadi. Remaja yang gagal mengawal kemarahan memberikan kesan yang buruk terhadap perhubungan dirinya dengan orang lain. Bukan itu sahaja, marah yang tidak terkawal ini juga turut memberikan masalah kesihatan yang teruk dan membahayakan jiwa. Atas kerana itu, marah tidak boleh dipandang enteng, bahkan harus dititikberatkan sepertimana dengan emosi-emosi lain yang menjadi keutamaan dalam membendung masalah sosial remaja.

Pendekatan kaunseling yang berkesan amat diperlukan bagi membantu remaja mengetahui cara untuk mengenal dan mengawal kemarahan mereka. Menurut Manju Mehta dan Rajesh Sagar (2015), dengan adanya pendekatan kaunseling ini, remaja akan dapat pendedahan yang betul untuk menggunakan kemahiran sosial serta kemahiran daya tindak yang tepat apabila remaja menerima rangsangan marah daripada persekitaran. Justeru, pendekatan kaunseling yang mapan mampu untuk membantu remaja mengurus emosi marah mereka dengan baik (Norazizalina Mat Najib et.al., 2018). Pengurusan marah yang baik bererti dapat meluahkan marah dengan cara yang tidak menyakiti hati orang lain dan tanpa berlakunya insiden yang merosakkan.

Oleh itu, cadangan agar kajian marah dalam kalangan remaja ini diperbanyakkan dan dikaji dengan lebih mendalam supaya insiden-insiden yang mengancam keselamatan diri, keluarga dan orang sekeliling dapat dikawal. Berikut adalah cadangan yang pengkaji sarankan:

- i. Menjalankan kajian dalam kalangan remaja awal, remaja pertengahan dan remaja akhir untuk melihat pola kemarahan mereka. Ini memberikan lebih info dan maklumat mengenai kemampuan remaja mengawal kemarahan mereka.
- ii. Menjalankan kajian dengan mengambil kira faktor demografi remaja seperti di kawasan pedalaman, kawasan bandar dan kawasan luar bandar. Ini kerana, faktor persekitaran menyumbang kepada rasa marah dalam diri remaja. Oleh itu, perkhidmatan kaunseling yang diberikan akan bersesuaian dengan kelompok remaja tersebut.
- iii. Kajian kualitatif untuk melihat faktor sebenar kemarahan dalam diri remaja. Ini kerana, marah ini dikatakan boleh diwarisi dan dipelajari. Atas anggapan begini, kajian kualitatif sangat sesuai untuk mendapatkan maklumat yang lebih mendalam tentang kemarahan dalam kalangan remaja.

RUJUKAN

- _____. (2017, September 16). Dendam motif bakar. *Berita Harian Online*. Diambil daripada <https://www.bharian.com.my/berita/kes/2017/09/326496/dendam-motif-bakar>
- Asgeirsdottir, B.B., & Sigfusdottir, I.D. (2014). Gender differences in co-occurrence of depressive and anger symptoms among adolescents in five Nordic countries. *Scandinavian Journal of Public Health*, pp.1-7.
- Bellows, J.T. (2008). *Happiness in the Family: Using Choice Theory to Eliminate Hostility in the Family*. NY: iUniversi. Inc.
- Boman, P. (2003). Gender differences in school anger. *International Education Journal*. Vol.4 (2), pp.71-77.
- Clinton, T., & Clark, C. (2010). *40 Topics, Spiritual Insights & Easy-to-use Action Steps: The Quick – Reference Guide to Counseling Teenagers*. Illinois:Baker Books.
- DeFoore, B. (2004). *Anger: Deal with It, Heal with It, Stop It From Killing You*. FL: Health Communication Inc.
- Dewan Eja Pro. (2004). Kuala Lumpur:Dewan Bahasa & Pustaka.
- Elliot, G. (2014). *Are Our Kids Really That Angry? An Empirical Investigation into Adolescent Aggression in the South African Context*. Hamburg:Anchor Academic Publishing.
- Fernandez, E. (2013). *Treatments For Anger in Specific Populations. Theory, Application, and Outcome*. NY:Oxford University Press.
- Fives, C.J., Kong, G., Fuller, J.R., & DiGiuseppe, R. (2011). Anger, aggression, and irrational belief in adolescents. *Cogn Ther Res*. Vol.35, pp.199-208.
- Gambetti, E., & Giusberti F. (2016). Anger and everyday risk-taking decisions in children and adolescents, *Science Direct*, Vol. 90, pp342-346.
- Golden, B. (2003). *Healthy Anger: How to Help Children and Teens Manage Their Anger*. New York:Oxford University Press.
- Karen, D, & Washington, R.E. (2015). *Sociological Perspective on Sport: The Games Outside the Games*. New York:Taylor & Francis.

- Kashdan, T., & Diener, R.B. (2015). *The Power of Negative Emotion. How Anger, Guilt, and Self Doubt are Essential to Success and Fulfillment*. England:Oneworld Publications.
- Kassinove, H. (2013). *Anger Disorders: Definition, Diagnosis & Treatment*. New York:Taylor & Francis.
- Kroger, J. (2007). *Identity Development: Adolescence Through Adulthood*. (2nd Ed.) California:Sage Publications Inc
- Mabry, J.B., & Kiecolt, K.J. (2005). Anger in black and white race, alienation and anger. *Journal of Health and Social Behavior*. 46(3), pp.85-101.
- Manju Mehta, & Rajesh Sagar. (2015). *A Practical Approach to Cognitive Behavior Therapy for Adolescents*. New Delhi:Springer.
- Maznah Baba & Zainal Madon. 2007. *Kaunseling Individu*. Bentong : PTS Publication & Distributor.
- Micheli, L.J. (2011). *Encyclopedia of Sports medicine: Volume 1*. California:Sage Publication Inc.
- Mohammad Aziz Shah, Mohammad Nasir Bistaman, Ahmad Jazimin Jusoh, Syed Sofian Syed Salim, & Md. Noor Saper. 2009. *Kemahiran Bimbingan dan Kaunseling*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn.Bhd.
- Mohd Majid Konting. (2000). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Muhd Amirul Faiz Ahmad. (2017, Ogos 3). Buli: 10 pelajar berdepan tindakan gantung sekolah. *Berita Harian Online*. Diambil daripada <https://www.bharian.com.my/berita/kes/2017/08/308365/buli-10-pelajar-berdepan-tindakan-gantung-sekolah>
- Murphy, S. (2005). *The Sports Psych Handbook*. Illinois:Human Kinetic Inc.
- Noraini Ahmad. (2000). *Kaunseling Remaja*. Kuala Lumpur:Utusan Publications.
- Norazizalina Mat Najib, Sidek Mohd Noah, Noor Syamilah Zakaria, Asmah Ismal, & Norisham Abd. Ghani. (2018). *Marah dalam kalangan remaja: Dari sudut pandang kaunseling*. Prosiding Persidangan Kaunseling dan Kerjaya: Universiti Putra Malaysia.
- Norisham Abd. Ghani. (2010). *Keberkesanan Kaunseling Kelompok dalam Menguruskan Marah Langsung Remaja*. Tesis Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi Selangor.

- Reevy, G.M., Ozer, Y.M., & Ito, Y. (2010). *Encyclopedia of Emotion*. California:Greenwood.
- Rohany Nasir & Norisham Abd. Ghani. (2014). Behavioran and emotional effects of anger expression and anger management among adolescents. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. Vol. 140, pp.565-569.
- Santrock, J.W. (2008). *Life-span Development*. (11th ed). New York: McGraw Hill.
- Shahizan Hasan, Tsai Chen Chien & Saw Hooi Chin. (2005). *Intrapersonal dan Interpersonal Untuk Remaja*. (3rd d). Bentong: PTS Professional.
- Spielberger, C.D. (1988). The State-Trait Anger Scale (STAS) in Hersen & A.S. Bellack (Eds.) *Dictionary of behavioral assessment techniques*. New York: Pergamon Press.
- Spielberger, C.D., & Sarason, I.G. (2017). *Stress and Emotion: Anxiety, Anger, Curiosity. Volume. 17*. New York:Routledge
- Starner, T.M., & Peters, R.M. (2004). Anger expression and blood pressure in adolescents. *The Journal of School Nursing*, Vol. 20(6), pp.335-342.
- Suman. (2016). Anger expression: A study on gender differences. *The International Journal of Indian Psychology*. Vol. 3(4), pp. 54-64.
- Thomas, S.P. (2004). *Transforming Nurses' Stress and Anger*. Step Toward Healing. (2nd Ed.) New York:Springer Publishing Company Inc.
- Thompson, S.K. (2012). *Sampling*. 3rd Ed. NJ: John Wiley & Sons Inc.
- Tiang Jiin Hung & Ting Ing Ling. (2009). Sikap marah menjejās hubungan interpersonal. *Kertas Kerja Seminar Penyelidikan IPGM KBL*, pp. 54-62.
- Vahid Ziaee, Sara Lotfian, Homayoun Amini, Mohammad-Ali Mansournia, & Amir-Hossein Memari. (2012). Anger in adolescent boy athletes: A comparison among Judo, Karate, Swimming and non athletes. *Iran J. Pediatr*. Vol.22(1), pp.9-14.
- Wyer, R.S., & Srull, T.K. (1993). *Perspective on Anger and Emotion*. New York:Lawrence Erlbaum Association Inc.

Personaliti Dalam Kalangan Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling Melalui Profil Personaliti TAJMA

Muhammad Nurulamin A Aziz¹ & Ku Suhaila Ku Johari²

¹Institut Pendidikan Guru Kampus Raja Melewar,

²Universiti Kebangsaan Malaysia

nurulamin@ipgm.edu.my, suhaila@ukm.edu.my

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenal personaliti Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling melalui Profil Personaliti TAJMA Edisi 2 (PPT2). Kajian berbentuk tinjauan ini melibatkan seramai 38 orang Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling bagi Program Ijazah Sarjana Muda Perguruan (PISMP), Institut Pendidikan Guru Kampus Raja Melewar. Profil Personaliti TAJMA digunakan dan setiap guru pelatih bimbingan dan kaunseling menjawab dengan arahan yang diberikan oleh pengamal Profil Personaliti TAJMA. Hasil kajian mendapati personaliti Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling ini telah diterjemahkan melalui 12 tret iaitu Asertif, Analitikal, Keterbukaan, Keyakinan Diri, Kepimpinan, Jati Diri, Prihatin, Silang Budaya, Pencapaian, Integriti, Patriotisme dan Ketidakselarasan. Tret prihatin dengan skor min 7.41 merupakan tret yang dominan yang menggambarkan personaliti Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling. Implikasi kajian ini dapat Membantu Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling mengenal personaliti dalam membantu diri meningkatkan profesionalisme dan kualiti sebagai kaunselor di sekolah. Pengkaji akan datang disarankan meneroka dengan lebih meluas tentang personaliti kepada semua Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling bagi Program Ijazah Sarjana Muda Perguruan (PISMP) di Institut Pendidikan Guru Malaysia (IPGM).

Kata Kunci: Personaliti; Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling; Profil Personaliti TAJMA

PENDAHULUAN

Mengikut takrifan yang terkandung di dalam Akta Kaunselor 1998 (Akta 580, 1998), Kaunselor bermaksud seseorang yang mengadakan perkhidmatan kaunseling bagi satu bayaran yang ditetapkan atau apa-apa balasan lain. Dari segi undang-undang, maksud kaunselor tersebut jelas mendefinisikan bahawa “kaunselor” dari segi profesion secara khususnya adalah kaunselor profesional yang telah mendapat latihan khusus mengenai bimbingan dan kaunseling, mempunyai kecekapan untuk menjalankan sesi kaunseling dan bimbingan, mengamalkan ilmu kaunseling yang telah dipelajari, mematuhi peraturan, etika dan undang-undang.

Perkhidmatan bimbingan dan kaunseling yang dijalankan memerlukan seorang kaunselor yang profesional. Kaunselor yang profesional merupakan kaunselor yang berdaftar dengan Lembaga Kaunselor Malaysia. Profesionalisme seorang kaunselor bukan sahaja bergantung pada kelayakan yang diterima semata-mata tetapi mengamalkan etika sebagai seorang kaunselor selain memiliki keperibadian yang unggul (Balqis Bahari & Ahmad Jazimin Jusoh, 2017).

Berikutan dengan itu, hal ini boleh dikaitkan dengan tingkah laku sebahagian individu yang terutamanya apabila mereka berada di bidang pengajian dan kerjaya khususnya dan selaras dengan personaliti mereka. Individu yang selaras tingkah laku dan kerjayanya dapat dilihat melakukan sesuatu perkara dengan lebih bermotivasi dan tepat kerana wujudnya tingkah laku dan tindakan mereka yang bersesuaian dengan personaliti mereka. Individu lebih berminat untuk melakukan sesuatu pekerjaan apabila rangsangan yang diterima sejajar dengan personaliti mereka (Nurdiyana Najwa Kashim, Abu Yazid Abu Bakar, Mohd Izwan Mahmud & Zuria Mahmud, 2018).

Personaliti berasal daripada perkataan Latin, “*personare*” dan “*pesona*”. *Personare* membawa maksud mengeluarkan suara. Manakala yang dimaksudkan dengan pesona pula ialah “topeng muka” yang merujuk kepada rupa luaran yang ada pada seseorang. Pada mulanya istilah ini secara langsung adalah berkaitan dengan pelakon yang memakai topeng dan mengeluarkan suara mengikut watak topeng tersebut. Walau bagaimanapun, maksud ini tidak kekal kerana perkataan pesona kemudiannya memberi beberapa pengertian, antaranya termasuklah ciri-ciri dan kualiti dalaman seseorang dan juga sifat luaran seseorang itu (Kamarulzaman Kamaruddin, 2016).

Tujuan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk melihat personaliti Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling menggunakan Profil Personaliti TAJMA. Pengkaji ingin menentukan sejauh mana personaliti kaunselor yang profesional dalam bidang hubungan membantu. Kajian berkaitan personaliti kaunselor banyak dijalankan di dalam dan luar negara namun pengkaji ingin meneliti kajian-kajian lepas yang kurang menggunakan Profil Personaliti TAJMA dalam melihat personaliti Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling di Institut Pendidikan Guru Malaysia.

Objektif Kajian

1. Mengenal pasti profil personaliti Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling, Institut Pendidikan Guru Kampus Raja Melewar.
2. Mengenal pasti tret personaliti yang dominan dalam kalangan Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling, Institut Pendidikan Guru Kampus Raja Melewar.
3. Mengenal pasti tret personaliti yang dominan mengikut jantina dalam kalangan Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling, Institut Pendidikan Guru Kampus Raja Melewar.
4. Mengenal pasti tret personaliti yang dominan mengikut bangsa dalam Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling, Institut Pendidikan Guru Kampus Raja Melewar.

Persoalan Kajian

1. Apakah profil personaliti Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling, Institut Pendidikan Guru Kampus Raja Melewar?
2. Apakah tret personaliti yang dominan dalam kalangan Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling, Institut Pendidikan Guru Kampus Raja Melewar?
3. Apakah tret personaliti yang dominan mengikut jantina dalam kalangan Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling, Institut Pendidikan Guru Kampus Raja Melewar.
4. Apakah tret personaliti yang dominan mengikut bangsa dalam kalangan Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling, Institut Pendidikan Guru Kampus Raja Melewar.

Kepentingan Kajian

Kajian ini sangat berguna kepada penyelidik, guru pelatih bimbingan dan kaunseling, guru bimbingan kaunseling sekolah, kaunselor yang berminat, pensyarah-pensyarah yang mengajar dalam bidang ini, pelajar-pelajar institut-institut dan sesiapa sahaja yang berminat dengan penyelidikan ini.

Teori Berkaitan

Teori personaliti *Big Five* melihat kepada 5 tret iaitu *Openness to Experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness* dan *Neuroticism* menjadi rujukan kepada Profil Personaliti TAJMA yang mempunyai 12 tret personaliti iaitu Asertif, Analitikal, Keterbukaan, Kepimpinan, Jati diri, Prihatin, Intelektual, Pencapaian, Integriti, Kritik Diri dan Ketidakselarasan.

Personaliti adalah penyusunan sistem pemikiran dan fizikal yang berkembang dan berubah-ubah dari semasa ke semasa mengikut keadaan di dalam diri seseorang (Gordon Allport, 1961). Personaliti juga merupakan susunan pola-pola tingkahlaku manusia yang bersesuaian mengikut kehidupan mereka (Mischel, 1981). Personaliti membolehkan seseorang individu itu efektif untuk berinteraksi dan bersosial kerana mereka dilihat sebagai seseorang yang mempunyai personaliti yang menarik, teruk atau langsung tiada personaliti (Hergenhahn dan Olson, 1999).

METODOLOGI

Persempelan/Subjek/Populasi

Bahagian ini akan membincangkan tentang persampelan yang pengkaji pilih dalam statistik deskriptif. Populasi kajian ini adalah Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling, Institut Pendidikan Guru Kampus Raja Melewar. Manakala sampelnya diambil secara persampelan bertujuan daripada Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling sesi 2014/2015 dan 2016/2017. Seramai 38 orang guru pelatih bimbingan dan kaunseling sesi 2014/2015 dan 2016/2017 terlibat dalam kajian ini. Sampel kajian yang terlibat berada dalam pengajian pada semester 4 dan semester 8 di bawah Unit Bimbingan dan Kaunseling, Jabatan Ilmu Pendidikan, IPGKRM.

Material/Instrument/Soal Selidik

Kajian ini menggunakan Profil Personaliti TAJMA PPT2 yang mengukur 12 tret iaitu Asertif, Analitikal, Keterbukaan, Keyakinan Diri, Kepimpinan, Jati Diri, Prihatin, Silang Budaya, Pencapaian, Integriti, Patriotisme dan Ketidakselarasan.

Tatacara Kajian

Kajian ini menggunakan reka bentuk tinjauan untuk mengenal pasti personaliti dengan menggunakan Profil Personaliti TAJMA PPT2. Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menghuraikan ciri-ciri pemboleh ubah. Statistik deskriptif menggunakan petunjuk-petunjuk seperti min, sisihan piawai, median, mod, taburan normal dan skor Z untuk menyatakan ciri-ciri sesuatu pemboleh ubah (Chua Yan Piaw, 2014).

Analisis Data/Cara Analisis

Data dianalisis menggunakan jenis statistik deskriptif seperti min untuk mendapatkan Profil Personaliti TAJMA PPT2. Dapatan kajian dipersembahkan dalam bentuk jadual bagi menggambarkan setiap dapatan.

DAPATAN KAJIAN, KEPUTUSAN DAN PERBINCANGAN

Deskriptif/Demografi

Jadual 1 Taburan Peratusan Jantina Dan Bangsa Responden

Bangsa	Lelaki	Perempuan	Jumlah	Peratus (%)
Melayu	1	4	5	13.2
Cina	6	15	21	55.3
India	3	9	12	31.6
Jumlah	10	28	38	100

Jadual 1 di atas menunjukkan 55.3% responden terdiri daripada guru pelatih bimbingan dan kaunseling bangsa cina, 31.6% terdiri daripada guru pelatih bimbingan dan kaunseling bangsa india dan 13.2% daripada guru pelatih

bimbingan dan kaunseling bangsa melayu. Melihat kepada kajian ini guru pelatih bimbingan dan kaunseling perempuan adalah 28 orang dan guru pelatih bimbingan dan kaunseling lelaki adalah 10 orang guru.

Inferensi (Kauntitatif/Kualitatif)

Jadual 2 Taburan Min Profil Personaliti Tajma Ppt2

Tret Personaliti	Min
Asertif (AS)	5.21
Analitikal (AN)	6.36
Keterbukaan (KT)	5.92
Keyakinan Diri (KD)	4.81
Kepimpinan (KP)	5.06
Jati Diri (JD)	5.45
Prihatin (PT)	7.41
Silang Budaya (SB)	7.26
Pencapaian (PN)	5.52
Integriti (IG)	6.90
Patriotisme (PM)	6.86
Ketidakselarasan (KS)	1.17

Profil Personaliti

Jadual 2 di atas menunjukkan Profil Personaliti PPT2 bagi skor min Keyakinan Diri (KD) iaitu 4.81, Kepimpinan (KP) iaitu pada 5.06, Asertif (AS) iaitu 5.21, Jati Diri (JD) iaitu 5.45, Pencapaian (PN) iaitu 5.52 dan Keterbukaan (KT) iaitu 5.92. Kedudukan tret ini memberikan interpretasi bahawa individu ini adalah sederhana dalam keyakinan diri, kepimpinan, asertif, jati diri, pencapaian dan keterbukaan.

Tret personaliti PPT2 bagi skor min Analitikal (AN) iaitu 6.36, Patriotisme (PM) iaitu 6.86, Integriti (IG) iaitu 6.90. Silang Budaya (SB) iaitu 7.26 dan Prihatin (PT) iaitu 7.41. Kedudukan tret ini memberikan interpretasi bahawa individu ini adalah sederhana tinggi dalam Analitikal, Patriotisme, Integriti, Silang Budaya Dan Prihatin.

Tret personaliti PPT2 bagi skor min Ketidakselarasan (KS) iaitu 1.17 mempunyai kekuatan untuk menunjukkan dapatan kajian tinjauan ini. Hal ini menunjukkan Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling boleh dipercayai dan mempamerkan tahap kejujuran diri yang tinggi dalam menjawab soalan berkaitan dengan personaliti diri.

Tret Personaliti Yang Dominan

Jadual 2 di atas menunjukkan Profil Personaliti TAJMA PPT2 bagi skor min Asertif (AS), Analitikal (AN), Keterbukaan (KT), Keyakinan Diri (KD), Kepimpinan (KP), Jati Diri (JD), Prihatin (PT), Silang Budaya (SB), Pencapaian (PN), Integriti (IG), Patriotisme (PM) dan Ketidakselarasan (KS). Berdasarkan skor min tersebut tret personaliti Prihatin (PT) paling tinggi iaitu 7.41. Oleh itu, tret personaliti yang dominan kepada guru pelatih bimbingan dan kaunseling ialah prihatin.

PERBINCANGAN

Setiap individu perlu mengenali personaliti diri kerana apabila individu tersebut dapat mengenali dirinya menjadikan individu tersebut dapat mengenal pasti kekuatan dan kelemahan diri (Kassim, H. A., & Ninggal, M. T., 2016). Berikutan dengan itu, guru pelatih bimbingan dan kaunseling perlu memahami personaliti diri kerana apabila personaliti yang ada pada diri dapat membantu dalam kerjaya sebagai kaunselor yang profesional dan dipercayai oleh klien. Oleh itu, tret personaliti PPT2 dapat melihat personaliti kaunselor dalam profesion menolong ini.

Jantina Dan Bangsa Responden

Profil Personaliti TAJMA bagi Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling menunjukkan bahawa perkhidmatan profesional menolong menjadi pilihan perempuan seramai 28 orang guru pelatih bimbingan dan kaunseling berbanding 10 orang guru pelatih bimbingan dan kaunseling adalah lelaki. Hal ini dapat dilihat di Malaysia yang mana profesion kaunselor dimonopoli oleh golongan perempuan berbanding lelaki. Berikutan itu, bangsa Cina merupakan Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling yang paling ramai dalam kajian ini berbanding Melayu dan India. Oleh itu, keperluan Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling di Sekolah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC) lebih ramai untuk ditempatkan di sekolah berbanding di Sekolah Kebangsaan (SK) dan Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil (SJKT).

Profil Personaliti

Profil Personaliti TAJMA PPT2 iaitu Asertif (AS), Analitikal (AN), Keterbukaan (KT), Keyakinan Diri (KD), Kepimpinan (KP), Jati Diri (JD), Prihatin (PT), Silang Budaya (SB), Pencapaian (PN), Integriti (IG), Patriotisme (PM) dan Ketidakselarasan (KS) yang mana beberapa tret personalitinya berkait dengan lima tret personaliti (McCrae, R. R., & Costa, P. T. Jr., 2003). Alat ujian yang mengandungi 90 item mempunyai pekali kebolehpercayaan antara 0.8 – 0.9. Alat ujian ini boleh digunakan untuk melihat ciri keperibadian pelajar, menentukan potensi vokasional, kreativiti dan memajukan mereka ke arah membangunkan kerjaya (Mohd, P., Ninggal, T., & Oke, J. O., 2015):

- (i) **Asertif:** Tret ini pada tahap rendah menunjukkan karakter yang agak pasif dan sanggup menindas perasan sendiri tanpa membahayakan orang lain. Hal ini menunjukkan individu tersebut mempamerkan karakter yang toleransi dalam kebanyakan situasi. Manakala pada tahap tinggi menunjukkan karakter individu ini lebih suka mendominasi dan ekpresi secara lisan dalam berkomunikasi. Berikutan dengan itu, tret asertif dalam kajian ini menunjukkan Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling pada tahap sederhana di mana ianya sesuai dengan karakter seorang kaunselor.
- (ii) **Analitikal:** Tret ini pada tahap rendah menunjukkan individu tersebut kurang berminat dengan perkara yang berkaitan dengan butiran dan kurang pemikiran kritikal dalam kehidupan seharian mereka. Manakala pada tahap tinggi menunjukkan individu ini berminat terhadap perkara-perkara yang berlaku di sekeliling mereka dan lebih-lebih lagi memikirkan sesuatu yang kritikal dan sangat berhati-hati dalam membuat keputusan. Tret analitikal dalam kajian ini menunjukkan Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling berada pada tahap sederhana tinggi di mana dapat dilihat apabila mereka memberikan respon dengan berhati-hati sepanjang berada di persekitaran pembelajaran dan berfikir dengan baik untuk menyatakan sesuatu kepada individu yang bertanya.
- (iii) **Keterbukaan:** Tret ini pada tahap rendah menunjukkan individu ini lebih suka bersendirian dan lebih selesa untuk bekerja sendiri. Manakala pada tahap yang tinggi menunjukkan individu tersebut seorang yang ramah, berfikiran terbuka, interaktif, ceria dan beradaptasi dalam semua situasi. Tret keterbukaan dalam kajian ini berada pada tahap sederhana di mana ada masa mereka lebih selesa bersendirian dan ada masa mereka boleh beradaptasi dalam semua situasi.

- (iv) **Keyakinan Diri:** Tret ini pada tahap rendah menunjukkan individu yang rendah diri, cemas dan rasa bersalah di mana tidak yakin dengan kemampuan diri sendiri dan berfikir secara negatif. Selain itu, mereka kurang stabil secara emosi dan sering kali kritikal terhadap diri sendiri dan orang lain. Manakala individu yang berada pada tahap tinggi menunjukkan seorang yang berfikiran positif, melihat diri mereka adalah seorang yang berjaya, sangat yakin dan stabil secara emosi. Mereka tidak berputus asa dengan mudah dan kerap merasa senang. Tret keyakinan diri dalam kajian ini berada pada tahap sederhana di mana mereka ada karakter negatif dan positif dalam berinteraksi dengan sekeliling supaya keyakinan diri dapat dibentuk dengan cara sendiri.
- (v) **Kepimpinan:** Tret ini pada tahap rendah menunjukkan individu yang suka menjadi pengikut daripada pemimpin dan juga lebih suka mematuhi keputusan kumpulan. Mereka suka bekerja dengan orang lain dan mengikut perintah. Manakala individu yang berada pada tahap tinggi menunjukkan diri sangat bercita-cita tinggi, suka mengambil alih dan memilih untuk memimpin orang lain. Individu ini tidak suka berada dalam pengawasan kerana mereka dikenali sebagai mengambil risiko. Tret kepimpinan dalam kajian ini menunjukkan pada tahap sederhana di mana guru pelatih bimbingan dan kaunseling ada yang suka menjadi pemimpin dan ada yang suka menjadi pengikut mengikut keadaan mereka.
- (vi) **Jati Diri:** Tret ini pada tahap rendah menunjukkan individu mudah berputus asa ketika menghadapi stres dan masalah dalam kehidupan. Manakala individu yang berada pada tahap yang tinggi menunjukkan seorang yang bermotivasi tinggi dalam kerjayanya dan tidak mudah berputus asa. Berikutan dengan itu, tret jati diri dalam kajian ini menunjukkan pada tahap sederhana di mana terdapat individu yang berupaya menyesuaikan diri dalam keadaan persekitaran yang berubah-ubah.
- (vii) **Prihatin:** Tret ini pada tahap rendah menunjukkan karakter berpusat pada diri sendiri manakala individu pada tahap tinggi menunjukkan seseorang suka membantu orang lain yang baik hati, belas kasihan, mempunyai kebimbangan terhadap orang lain dan bersedia memberi bantuan. Tret prihatin dalam kajian menunjukkan pada tahap sederhana tinggi di mana Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling mempunyai karakter suka membantu, belas kasihan, bertimbang rasa kepada orang lain dan sedia memberi bantuan mahupun kebajikan dalam profesion menolong ini.

- (viii) **Silang Budaya:** Tret ini pada tahap rendah menunjukkan karakter kurang berminat untuk bersahabat dengan mereka yang berlainan budaya dan kaum yang berbeza. Manakala individu yang berada pada tahap tinggi menunjukkan karakter dapat bersahabat dengan budaya dan agama yang berbeza termasuk menghargai budaya dan nilai-nilai orang lain. Tret silang budaya dalam kajian ini menunjukkan tahap sederhana tinggi di mana penerimaan setiap budaya dan agama yang baik dan boleh bekerja bersama dalam kumpulan yang berbeza budaya.
- (ix) **Pencapaian:** Tret ini pada tahap rendah menunjukkan karakter kurang bermotivasi dan berpuas hati dengan apa yang mereka ada. Akibatnya, mereka tidak suka perubahan. Manakala individu yang berada pada tahap tinggi menunjukkan seseorang yang mempunyai semangat yang tinggi untuk berjaya dan berorientasikan matlamat. Tret pencapaian dalam kajian ini menunjukkan tahap sederhana di mana terdapat Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling yang mempunyai motivasi untuk berjaya dan bermatlamat dan terdapat juga yang kurang motivasi untuk berjaya dan matlamat yang tidak jelas.
- (x) **Integriti:** Tret ini pada tahap rendah menunjukkan individu yang tidak mempunyai nilai yang baik dalam kehidupan seharian mereka. Aspek nilai, amanah dan tanggungjawab tidak menjadi keutamaan tetapi keperluan diri lebih utama dalam kehidupan. Manakala individu yang berada pada tahap yang tinggi menunjukkan disiplin diri, amanah, kejujuran dan tanggungjawab ketika melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini perlu kepada guru pelatih bimbingan dan kaunseling dalam menjalankan tugas yang diberikan kerana dalam profesion menolong ini etika dan kerahsian isu klien perlu dipelihara dengan baik bagi memastikan perkhidmatan bimbingan dan kaunseling yang berkesan kepada klien yang hadir berjumpa dengan kaunselor. Tret integriti dalam kajian ini menunjukkan pada tahap sederhana tinggi di mana integriti dalam diri guru pelatih bimbingan dan kaunseling adalah baik dalam membantu klien.
- (xi) **Patriotisme:** Tret ini pada tahap rendah menunjukkan individu yang kurang menghargai kesejahteraan, kedamaian dan kedaulatan negara mereka. Manakala individu yang berada pada tahap tinggi menunjukkan seorang bersemangat patriotisme dan cinta kepada negara yang mana berguna dalam membantu orang lain berjaya dalam negara. Tret patriotisme dalam kajian ini menunjukkan pada tahap sederhana tinggi di mana guru pelatih bimbingan dan kaunseling mempunyai semangat

patriotisme yang tinggi dan dapat membantu negara dalam membentuk bangsa yang berjaya.

- (xii) **Ketidakselarasan:** Tret ini pada tahap rendah menunjukkan individu yang realistik di mana dapat menunjukkan tahap kegembiraan yang tinggi dan jujur dalam menjawab soalan tanpa mengira personaliti mereka sebelum ini. Manakala pada tahap yang tinggi menunjukkan individu yang ideal diri di mana kebanyakan perkara ideal diri bercanggah dengan diri mereka sendiri. Dalam kajian ini tret ketidakselarasan menunjukkan pada tahap rendah di mana guru pelatih bimbingan dan kaunseling dapat menunjukkan tahap kegembiraan yang tinggi dan jujur dalam menjawab soalan dalam Profil Personaliti TAJMA PPT2.

Tret Personaliti Yang Dominan

Dapatan hasil kajian melalui Profil Personaliti TAJMA PPT2 menunjukkan tret prihatin paling tinggi skor min di mana Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling mempunyai personaliti dalam profesion menolong ini. Hal ini dapat dilihat apabila dalam tret prihatin menyatakan karakter suka membantu, belas kasihan, bertimbang rasa kepada orang lain dan sedia memberi bantuan mahupun kebajikan (Mohd, P., Ninggal, T., & Oke, J. O., 2015) menjadikan kekuatan kepada Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling menambahbaik kemahiran dan pengetahuan dalam menyampaikan perkhidmatan bimbingan dan kaunseling di sekolah dengan berkesan. Oleh itu, tret personaliti yang dominan ini membuktikan bahawa Profil Personaliti TAJMA PPT2 ini dapat mengukur personaliti seorang kaunselor.

RUMUSAN, KESIMPULAN & CADANGAN

Penggunaan alat pengujian psikologi amat penting bagi menentukan hala tuju atau pilihan kerjaya dalam apa sahaja bidang yang bersesuaian dengan minat dan personaliti seseorang. Berikutan dengan itu, Profil Personaliti TAJMA PPT2 kepada guru pelatih bimbingan dan kaunseling dapat mengenal personaliti diri dalam membantu meningkatkan profesionalisme dan kualiti sebagai kaunselor di sekolah. Hasil dapatan tret personaliti PPT2 menjelaskan data sebenar kepada kompetensi guru pelatih bimbingan dan kaunseling yang sebenar. Profil Personaliti TAJMA PPT2 memberi suatu panduan dalam menyusun semula kemahiran dan kompetensi sedia ada pada Guru Pelatih Bimbingan Dan Kaunseling Institut Pendidikan Guru Malaysia. Oleh itu, kajian-kajian lain perlulah ditelusuri untuk membantu dalam perkembangan profesionalisme kaunselor.

RUJUKAN

- Allport, G. W. (1961). *Pattern And Growth In personality*. New York: Gulf Publishing.
- Mischel, W. (1981). *Introduction to Personality*. International Thomson Publishing.
- Hergenhahn, B.R. and Olesen, M.H. (1999). *An Introduction to Theories of Personality*. Ed. Ke-5. New Jersey: Prentice Hall Publishing.
- Akta kaunselor 1998 akta 580.
- Balqis Bahari & Ahmad Jazimin Jusoh. (2017). Efikasi Kendiri Kaunseling dalam Kalangan Kaunselor. *Prosiding Konvensyen Kaunseing Kebangsaan 2017, 161 – 165*. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Chua Yan Piaw. (2014). *Kaedah Penyelidikan (Edisi Ketiga)*. Shah Alam: McGraw-Hill Education.
- Kamarulzaman Kamaruddin. (2016). *Psikologi Perkembangan Panduan Untuk Guru*. Tanjung Malim: Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Kassim, H. A., & Ninggal, M. T. (2016). Personaliti Kaunselor Penentu Prestasi Kerja (Suatu Tinjauan Melalui Psikometrik Tajma Edisi 2). *Jurnal Pendidikan Nusantara*. 1, (Edisi Khas).
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2003). *Personality in Adulthood: A Five-Factor Theory Perspective (2nd ed.)*. New York: Guilford.
- Mohd, P., Ninggal, T., & Oke, J. O. (2015). The Relevance of Tajma Personality Trait Profile Towards Vocational Guidance and Creativity Development Among Undergraduates. *Internasional Journal of Education Foundation & Management*. 9, (1), 1–13.
- Nurdiyana Najwa Kashim, Abu Yazid Abu Bakar, Mohd Izwan Mahmud & Zuria Mahmud. (2018). *Regional Conference on Counseling and Career Development 2018, 312 – 323*. Serdang: Universiti Putra Malaysia.

The Effect Of Supervisory Process To The Level Of Competence Among Counsellor Trainees

Ghazali, N.M¹, Neng, H., H²., Wan Jaafar, W., M³.,
Aden, E⁴., Anuar, A⁵., Yahya, F⁶.

^{1,2,4,5,6}Universiti Malaysia Sarawak, Sarawak, Malaysia

³Universiti Putra Malaysia, Selangor, Malaysia

gnmazlina@unimas.my, huineng.hn@gmail.com, wanmarzuki@upm.edu.my,
aedris@unimas.my, yfatahyah@unimas.my

ABSTRAK

The purpose of this study was to investigate the effect of supervisory process to the level of competence among counsellor trainees in UNIMAS. The independent variable for this study was supervisory process, with two sub scales: Theoretical orientation, which measured using Selective Theory Sorter-Revised (STS-R), and demographic variable (mode, frequency, length) which measured using personal report. The dependent variable of this study was level of competence of counsellor trainees, which was measured from three aspects: Primary counselling skills, professional ethics, and professional behaviour using instrument Counselling Competencies Scale (CCS). The research design of this study was quantitative in nature, using survey research. The sample size used in this research was 76 counsellor trainees, in which 37 of them were from Year 3 of study while 39 of them were from Year 4 of study from counselling programme in UNIMAS. The respondents were selected using the proportionate stratified random sampling technique. The test analyses used were one-way analysis of variance (ANOVA) and independent samples T-test. From the results, the result for mode of supervision was $F(2, 73) = 9.06$; $p = 0.00 < 0.05$. Besides, for the frequency of supervision, the result was $F(4, 71) = 0.20$; $p = 0.94 > 0.05$. Furthermore, the result of length of supervision was $F(4, 71) = 3.28$; $p = 0.02 < 0.05$. Additionally, the result for congruence of theoretical orientation was $t(74) = 0.46$; $p = 0.65$ (two-tailed), $p > 0.05$. Thus, the overall results showed that the factors (mode and length) had significant effect to the level of competence of counsellor trainee ($p < 0.05$), aligned with Conscious Competence Learning Theory and Model of Dynamic Process for Supervisee Learning, where truly responsive supervision can boost supervisee learning. Insignificance of factors (frequency and theoretical orientation), with $p > 0.05$, contradicted with System Approach in Supervision Model (SAS) due to the difference in environmental context (Nor Mazlina Ghazali, 2015). Future work will be needed in assessing more factors in supervisory process for similar studies to be carried out. In addition, the location of the study can be varied to carry out the study using a more diverse population. Moreover, future researchers are encouraged to use a mixed method of data collection method by adding qualitative method of interview for additional information in the study.

Keywords: Supervisory Process; Level of Competence, Counselor Trainees; Demographic Variable; Theoretical Orientation

INTRODUCTION

Purpose Of Research

Generally, a supervisory process has been defined within the National Health Service (NHS) United Kingdom as “A formal process of professional support and learning which enables practitioners to develop knowledge and competence, assume responsibility for their own practice, and enhance consumer protection and safety of care in complex situations” (Blackwell, 2014). Bernard and Goodyear’s (2014) definition also identifies three purposes of supervision, two of which overlap with the normative (i.e., monitoring the quality of professional services and serving as a gatekeeper) and one with the formative objective (i.e., enhancing professional functioning).

In addition, excellently, the principles and means inherent in the professional knowledge provided by the supervisor would be improvised by the supervisee. The supervisee can then recreate each counselling session in a way which is appropriate for a particular client at certain point in counselling process.

However, in realistic, things might not go as idealistically as what people always think and plan. Therefore, it is crucial to investigate the effectiveness of supervisory process and also the level of competence of counsellor trainee so that the satisfactory and effectiveness of supervisory process can be increased for the beneficial of all. Thus, the following study is carried out to investigate the issue of the effect of supervisory process to the level of competence among counsellor trainees in UNIMAS.

Research Objectives

The objectives are:

1. To investigate the significant difference between the mode and the level of competence of counsellor trainee in UNIMAS.
2. To investigate the significant difference between the frequency of supervision and the level of competence of counsellor trainee in UNIMAS.
3. To investigate the significant difference between the length of supervision and the level of competence of counsellor trainee in UNIMAS.
4. To investigate the significant difference between the theoretical orientation of supervisor and supervisees with the level of competence of counsellor trainee in UNIMAS.

Research Hypotheses

The research hypotheses are:

- H_{01} : There is no significant difference between the mode and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS.
- H_{02} : There is no significant difference between the frequency of supervision and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS.
- H_{03} : There is no significant difference between the length of supervision and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS.
- H_{04} : There is no significant difference between the supervisor's and supervisee's theoretical orientation and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS.

Significance Research

This study focuses on the effect of supervisory process because an effective supervision is crucial as a range of difficulties would be generated without adequate guidance and support by supervisor. Supervisee will struggle to appreciate the complexities and practicalities of the counseling environment, and they may adopt poor practices without recognizing the need to improve their skills and approach in dealing with clients. Client may suffer, with the novice therapist failing in managing the challenging issues.

Thus, it is clearly described that supervised practice plays a pivotal role especially in the field of counseling. However, it is evident to say that supervisors can possess both positive and negative effects on supervisees (Rousmaniere, et. al 2015).

It is also reported that clinical knowledge and skills are actually not that easy to be transferred as the master-apprentice model indicates. The debate and doubts regarding the impact of supervisors onto client outcome due to the potentially intermediating variables occurring at the levels of supervisor, therapist and client were raised (Rousmaniere et al., 2015).

Thus, it is vital to investigate this issue of supervision effectiveness to ensure competent future counselors can be produced by the university. Generally, institutions of higher education reevaluate how to best achieve their stated missions and position themselves for the future, it is apparent that sweeping changes in higher education are affecting the development and delivery of curricula (Billings & Halstead, 2013).

Therefore, this study can introduce the significance of effect of supervisory process to competence level of counselor trainees to both supervisor and supervisees to create concern among them regarding the issue of effective supervision for their beneficial.

Related Theory

Conscious Competence Learning Theory

The main theory that based this whole study is the Conscious Competence Learning Theory, which was first developed by Noel Burch in the 1970s whom advocated that novices do not realize how little they know and typically evolve through four stages of enlightenment. The four stages are unconscious incompetence (first stage), conscious incompetence (second stage), conscious competence (third stage) and unconscious competence (fourth stage) (Sterling-Orth, Schraeder, & Courtade, 2017).



This theory explains that towards the end of the learning process, a newbie whom initially unaware of their lacking in knowledge and skill, can consciously acquire a skill and consciously utilize the skill (Sterling-Orth et al., 2017). Ultimately, the person can use the skill unconsciously and thus the individual has acquired unconscious competence. This can be linked to the Hierarchy of Competence, in which a person moves from wrong intuition at first, to wrong analysis, slowly to the right analysis and lastly, the right intuition (Sterling-Orth et al., 2017).

Based on this theory, Hunter and Russell (1995) mentioned the responsibility of a mentor as moving a new educator along a continuum from being unconsciously unskilled to being consciously skilled (refer to Figure

2.3.1). The novice supervisee often falls between unconsciously unskilled and unconsciously skilled. This theory delineates the progressive phases of changes of supervisees from apprentice to expert (Sterling-Orth et al., 2017). Therefore, this clearly reveals the progressive stages happening in a supervisory process, in which a supervisor facilitates and guides an incompetent novice until he or she becomes a competent therapist at the end. This suggests that this theory illustrate that supervisory process can influence the level of competence of a therapist in-training.

Literature Reviews

Mode Of Supervision And Level Of Competence

Mode or type of supervision was being reported to give significant effect ($p < 0.0005$) to influence the score of the Manchester Clinical Supervision Scale (MCCS), which means to give effect to the supervisory process, as mentioned by Jr. Watkins and Milne (2014). It was reported that when the supervision was conducted in an individual or one-to-one basis, the significant effect would be the highest, compared to the group mode or both individual and group mode of supervision (Jr. Watkins & Milne, 2014).

Frequency Of Supervision And Level Of Competence

According to MCCS analysis conducted in the paper of Jr. Watkins and Milne (2014), the frequency of clinical supervision sessions was studied using five scales: Every week, every two weeks, monthly, two to three months, and over three months apart. The result shown was $p < 0.0005$, which indicated that frequency of supervision gave significant effect to the effectiveness of supervisory process. It was revealed that the score of MCCS was the lowest when the frequency of supervision was more than three months apart, which means that the supervisory process was the most ineffective.

Length Of Supervision And Level Of Competence

Regarding the length of supervision, it was studied using five scales in MCCS analysis, in which they were: Less than 15 minutes, 15 to 30 minutes, 31 to 45 minutes, 46 to 60 minutes and more than 60 minutes. From the result shown, p value was less than 0.0005, which indicated that length of supervision gave significant effect to the effectiveness of supervisory process. It was also mentioned that when the length of time was short (less than 30 minutes), the frequency of the supervision would be of crucial importance (Jr. Watkins & Milne, 2014).

Supervisor's And Supervisee's Counseling Orientation And Level Of Competence Of Counselor Trainee

There is evidence of effectiveness of supervision being reported in the previous research which mentioned the effects of supervision that affect the outcome evaluations.

One of them was that when the supervisor and supervisee (i.e. the client's psychotherapist) theoretical orientations were congruent, the self-rated improvement of the clients was significantly greater (Kilminster, 2000). Moreover, according to System Approach of Supervision Model (SAS Model) that proposed by Holloway (1995), supervision contextual factors (supervisor's and supervisees' counseling orientation) could affect the supervisory outcomes (Nor Mazlina Ghazali, 2015).

In addition, Putney, Worthington and McCullough (1992) also reported on the theoretical similarity of supervisor and supervisee has positive influence of supervisee satisfaction. Putney et al. (1992) also revealed that supervision effectiveness, which related to supervisee's competence, was predicted by theoretical similarity and theoretical match. However, in the paper of Putney et al. (1992), there was contrary from Handley (1982) which mentioned the opposite of the result.

Therefore, it was suggested that future research should examine how supervisor and supervisee theoretical similarity influence supervision process and also to examine supervision from both supervisors' and supervisees' perceptions (Putney et al., 1992).

Operational Definition

Supervisory Process

In this study, supervisory process is evaluated using Selective Theory Sorter-Revised (STS-R) for subscale theoretical orientation. Another sub scale, demographic variables is measured by frequency, mode, and length.

Level Of Competence

In this study, level of competence is measured using Counseling Competencies Scale (CCS), with subscales, primary counseling skills, professional ethics and professional behavior.

Counselor Trainees

This term can be defined as the apprentices that are undergoing counselor training program. Usually they are under supervision to ensure their development of skills, knowledge, and ethical decision making can fulfill the professional standards of requirement.

Research Limitation

The scope of this research is only in Universiti Malaysia Sarawak. The data gathered from counsellor trainees (supervisees) and academic lecturers (supervisors) in Universiti Malaysia Sarawak. And the variables limited to the supervision process only.

METHODOLOGY

Sampling/Subject/Population

The total population of counselor trainees is 114, which is 55 counselor trainees from third year and 59 counselor trainees from fourth year of studies. The total sample used in this study is 76 which from year three (3) and four (4). Thirteen (13) supervisors that matched with groups of counselor trainee during the practicum were also involved in this study. Data were collected from the questionnaires. The sampling technique is stratified random. The sample gathered according to the Cochran's formula (Cochran 1977).

Material/Instrument

Instruments For Demographic Variables

The demographic variables (frequency, mode, and length) were measured by using self-report questionnaires. There were two types of questionnaires to be distributed to both supervisees and their paired supervisors. Both types of questionnaires were comprised of questions regarding the frequency (per weekly, bi-weekly, monthly), mode (individual and group), and length (hours per week) that the supervisees (supervisors) had during face-to-face supervision with their supervisors (supervisees).

Instruments For Theoretical Orientation

The theoretical orientations of supervisees and their paired supervisors were

measured using Selective Theory Sorter- Revised (STS-R) inventory. This inventory consists of 60 items and the respondents need to give response with score on a 7-point Likert-type scale using the values: (Not at all like me) -3, -2, -1, (Neutral) 0, and (A lot like me) 1, 2, 3. Each question in this assessment addresses a specific concept that relate to the following 12 theories: Psychoanalytic, Adlerian, Jungian, Client-Centered, Gestalt, Transactional Analysis, Behaviorism, Rational Emotive Behavior Therapy (REBT), Reality, Cognitive- Behavioral, Integrative, and Existential. Hence, higher score in certain theories indicates the orientation of supervisor (supervisee) in that particular theory. Then, the theoretical orientation of the supervisees and supervisors were matched and recoded into categorical data, which is '0' for same theoretical orientation and '1' for different theoretical orientation. The internal consistency of this instrument is at $\alpha = .97$.

Instruments For Level Of Competence Of Counselor Trainees

To measure the level of competence of counselor trainees whom undergo supervision, Counseling Competencies Scale (CCS) was used in this study. This instrument is divided into three parts with a total of 31 items, in which part I (primary counseling skills) consists of 11 items, part II (professional dispositions) consists of 10 items and part III (professional behaviors) consists of 10 items. This instrument was filled by the supervisor to determine the competency level for their own supervisees through supervision in practicum counseling. The scale used was in even number, ranging from 2 ("below expectations"), 4 ("near expectations"), 6 ("meet expectations") and 8 ("exceed expectations"). For instance, when the supervisor E evaluated supervisee E01 had demonstrated effective nonverbal communication skills, conveying connectiveness and sympathy for aspect "nonverbal skills" under Part I, supervisor E would give the score 8 for supervisee E01. Hence, higher scores out of the maximum score of 248 indicate the higher level of competence of supervisees in the context of counseling. The internal consistency of this instrument is at $\alpha = .98$.

Research Procedure

The official letter was requested by the researcher from the office of Faculty of Cognitive Sciences and Human Development (FCSHD). The researcher gathered the list name of students by supervisors from Practicum Coordinator and the questionnaires distributes using online (Google Form) to counsellor trainees. Hence, for supervisors the researcher personally approach and request them to answer. After receiving the responses from both the supervisors and supervisees, pairing process was carried out by the researcher. It was only considered valid response when both the paired supervisors and supervisees had successfully

completed their questionnaires. The data collected were then further processed for the descriptive and inferential analyses. For descriptive analyses, it consisted of range, mean, standard deviation and frequency; while inferential analyses involved independent samples t-test and one-way analysis of variance (ANOVA).

Data Analysis

Data Analysis/Method Of Analysis

The data collected were analyzed using IBM Statistical Package for Social Science (SPSS) Version 25.0. McDonald (2014) reported that the significance level of 0.05 is the convention used in most statistical research. It indicated that if P value less than 0.05, null hypothesis was rejected and while P value was greater than or equal to 0.05, null hypothesis was accepted. Thus, this convention would also be adapted in the data analysis of this research. Inferential statistical procedures were applied to test the research hypotheses by employing analytical test of independent samples t-test and one-way analysis of variance (ANOVA), as shown in Table 3.5.1 below.

RESULT, FINDINGS AND DISCUSSION

Descriptive Analysis Of Respondents' Demography

The sample were consisted of 19.7 percent males (N=15) and 80.3 percent females (N=61). Majority of the respondents were females as shown in Table 4.3.1.1.

Table 4.3.1.1
Gender Of Counselor Trainees

Gender	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Male	15	19.7	19.7	19.7
Female	61	80.3	80.3	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Regarding the age of counselor trainees, 98.7 percent (N=75) of them were in the category of 21 to 30 years old and only 1.3 percent (N=1) was in the category of 31 to 40 years old.

Table 4.3.1.2
Age Of Counselor Trainees

Age	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-30 years old	75	98.7	98.7	98.7
31-40 years old	1	1.3	1.3	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Ethnically, there were 57.9 percent Malays (N=44), 10.5 percent Chinese (N=8), 7.9 percent Iban (N=6) followed by 2.6 percent Indian (N=2), and 21.1 percent (N=16) were from other ethnic groups (i.e. Bidayuh, Melanau, Dusun, Bisaya, Rungus, Bajau). Malay respondents formed the majority (Table 4.3.1.3).

Table 4.3.1.3
Ethnic Groups Of Counselor Trainees

Ethnicity	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Malay	44	57.9	57.9	57.9
Chinese	8	10.5	10.5	68.4
Indian	2	2.6	2.6	71.1
Iban	6	7.9	7.9	78.9
Others	16	21.1	21.1	100.0
Total	76	100.0	100.0	

All the supervisees were from Year 3 and Year 4 of studies and they were undergoing their internship or practicum placements in the meantime. From Table 4.3.1.4, it was revealed that the highest number of counselor trainees went to college or university counseling center to do practicum or internship placement, which made up of 47.4 percent (N=36), followed by academic setting that made up of 28.9 percent (N=22), hospital 5.3 percent (N=4) and community mental health 3.9 percent (N=3). 14.5 percent (N=11) of them were at other organizations (i.e. Department of Welfare, Police Department, Cure and Care Service Center (CCRC), Fire and Rescue Department of Malaysia).

Table 4.3.1.4
Current Practicum Or Internship Site Of Counselor Trainees

Practicum/ Internship Site	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Hospital	4	5.3	5.3	5.3
College/University Counseling Center	36	47.4	47.4	52.6
Community Mental Health	3	3.9	3.9	56.6
Academic Setting	22	28.9	28.9	85.5
Others	11	14.5	14.5	100.0
Total	76	100.0	100.0	

According to Table 4.3.1.5, majority of counselor trainees had supervision experience with their paired supervisor for more than two years, which was 44.7 percent or N=34, followed by 30.3 percent (N=23) had 1 to 2 years, 15.8 percent (N=12) had more than 6 months and only 9.2 percent (N=7) of counselor trainees had supervision experience with their paired supervisors in six or less than six months.

Table 4.3.1.5
Counselor Trainees' Length Of Supervision With Their Supervisor

Length	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
In 6 months	7	9.2	9.2	9.2
More than 6 months	12	15.8	15.8	25.0
1 to 2 years	23	30.3	30.3	55.3
More than 2 years	34	44.7	44.7	100.0
Total	76	100.0	100.0	

For supervisor, according to Table 4.3.1.6, 66.7 percent (N=8) were female supervisors while 33.3 percent (N=4) were male supervisors.

**Table 4.3.1.6
Gender Of Supervisor**

Gender	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Male	4	33.3	33.3	33.3
Female	8	66.7	66.7	100.0
Total	12	100.0	100.0	

Inferential Analysis

Inferential Analysis Based On Research Objectives And Research Hypotheses

Research Objective 1:

To investigate the significant difference between the mode and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS.

Hypothesis H_{01} was designed for this research objective. It emphasized the significant difference between the subscale of demographic variable, mode and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS.

H_{01} : There is no significant difference between the mode and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS.

The significant difference between the mode and the level of competence of counselor trainees was evaluated using the one-way analysis of variance (ANOVA) test. From Table 4.4.1 shown below, Levene’s test for homogeneity of variances was given to test whether the variance in scores was the same for each of the three groups of mode. The significance value based on trimmed mean was 0.33, which was greater than 0.05, showing that homogeneity of variance assumption was not violated, thus the result from the ANOVA table from Table 4.4.2 would be read.

Table 4.4.1
Test Of Homogeneity Of Variances For Mode And CCS

Mode	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
Total CCS Based on trimmed mean	1.14	2	73	0.33

From Table 4.4.2, $F(2, 73) = 9.06$; $p = 0.00 < 0.05$. As the significance value was less than 0.05, there was a significant difference among CCS value for the three groups of mode (individual, group, both).

Table 4.4.2
ANOVA Test for Mode And CCS

total CCS					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	25395.54	2	12697.77	9.06	0.00
Within Groups	102324.50	73	1401.71		
Total	127720.04	75			

In the table of multiple comparisons, asterisks (*) next to the value of compared groups clearly shown that the two groups being compared were significantly different from one another at the $p < 0.05$ level. Therefore, from the Table 4.4.3 presented, individual and group, and also group and both were statistically significantly different from one another in terms of their CCS scores.

Table 4.4.3
Multiple Comparisons Between Groups Of Mode Sub Scale

Dependent Variable: total CCS

95% Confidence Interval

(I) Mode	(J) Mode	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
Individual	Group	34.38*	11.73	0.01	6.31	62.44
	both	-25.08	10.84	0.06	-51.00	0.85
Group	Individual	-34.38*	11.73	0.01	-62.44	-6.31
	both	-59.45*	13.98	0.00	-92.90	-26.01
both	Individual	25.08	10.84	0.06	-0.85	51.00
	Group	59.45*	13.98	0.00	26.01	92.90

Note *. The mean difference is significant at the 0.05 level.

According to Figure 4.4.1 below, the mode of both recorded the highest CCS score, followed by the mode of individual, and the mode of group recorded the lowest CCS score.

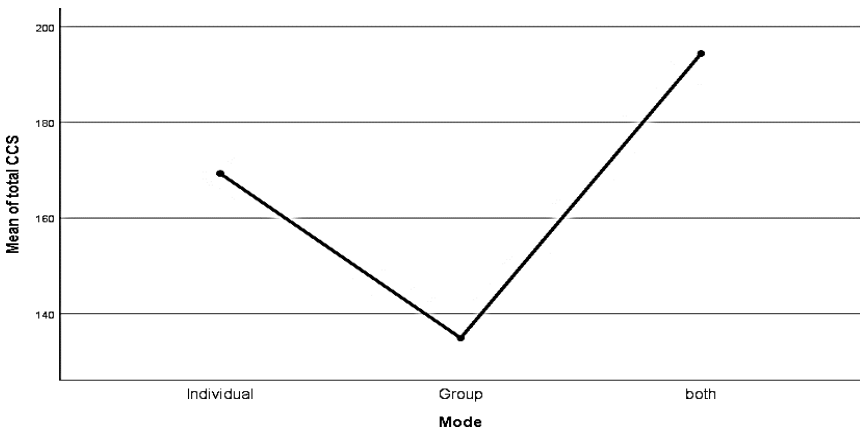


Figure 4.4.1. Mean Plots of Mode and CCS

Therefore, from the results shown above, to conclude, there was significant difference between the mode and the level of competence of counselor trainees in UNIMAS. The null hypothesis H_{01} was rejected.

Research Objective 2:

To investigate the significant difference between the frequency and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS.

Hypothesis H_{02} was designed for this research objective. It emphasized the significant difference between the subscale of demographic variable, frequency and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS.

H_{02} : There is no significant difference between the frequency and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS.

The significant difference between the frequency and the level of competence of counselor trainees was evaluated using the one-way analysis of variance (ANOVA) test.

From Table 4.4.4 shown below, Levene's test for homogeneity of variances was revealed. The significance value based on trimmed mean was 0.82, which was greater than 0.05, showing that homogeneity of variance assumption was not violated, thus the result from the ANOVA table from Table 4.4.5 would be read.

Table 4.4.4
Test Of Homogeneity Of Variances For Frequency And CCS

Frequency	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
Total CCS Based on trimmed mean	0.38	4	71	0.82

From Table 4.4.5 below, $F(4, 71) = 0.20$; $p = 0.94 > 0.05$. As the significance value was greater than 0.05, there was no significant difference among CCS value for the five groups of frequency (more than once in a week, weekly, bi-weekly, monthly and once in a few months).

Table 4.4.5
ANOVA Test For Frequency And CCS

total CCS					
	<u>Sum of Squares</u>	<u>df</u>	<u>Mean Square</u>	<u>F</u>	<u>Sig.</u>
Between Groups	1388.06	4	347.02	0.20	0.94
Within Groups	126331.98	71	1779.32		
Total	127720.04	75			

According to Figure 4.4.2 below, the frequency of bi-weekly supervision recorded the highest CCS mean score, followed by the weekly supervision, once in a few months supervision, more than once in a week supervision, and monthly supervision recorded the lowest mean score of CCS.

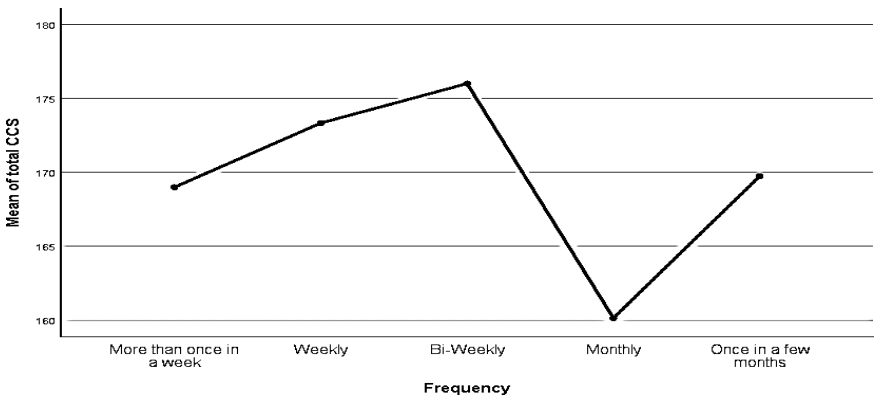


Figure 4.4.2. Mean Plot of Frequency and CCS

Therefore, from the results shown above, to conclude, there was no significant difference between the frequency and the level of competence of counselor trainees in UNIMAS. The null hypothesis H_{02} was accepted.

Research Objective 3:

To investigate the significant difference between the length and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS.

Hypothesis H_{03} was designed for this research objective. It emphasized the significant difference between the subscale of demographic variable, length and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS.

H_{03} : There is no significant difference between the length and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS.

The significant difference between the length and the level of competence of counselor trainees was evaluated using the one-way analysis of variance (ANOVA) test. From Table 4.4.6 shown below, Levene's test for homogeneity of variances was revealed. The significance value based on trimmed mean was 0.10, which was greater than 0.05, showing that homogeneity of variance assumption was not violated, thus the result from the ANOVA table from Table 4.4.7 would be read.

Table 4.4.6
Test Of Homogeneity Of Variances For Length And CCS

Length	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
Total CCS Based on trimmed mean	2.03	4	71	0.10

From Table 4.4.7 below, $F(4, 71) = 3.28$; $p = 0.02 < 0.05$. As the significance value was less than 0.05, there was significant difference among CCS value for the five groups of length (less than one hour in a week, 1 to 2 hours in a week, 3 to 4 hours in a week, 4 to 5 hours in a week and more than 5 hours in a week).

Table 4.4.7
ANOVA Test For Length And CCS

total CCS					
	<u>Sum of Squares</u>	<u>df</u>	<u>Mean Square</u>	<u>F</u>	<u>Sig.</u>
Between Groups	19934.80	4	4983.70	3.28	0.02
Within Groups	107785.25	71	1518.10		
Total	127720.04	75			

According to Table 4.4.8, there was no statistically significant difference among the groups being compared at the $p < 0.05$ level in term of CCS score.

Table 4.4.8
Multiple Comparisons Among Groups Of Length And CCS

Dependent Variable: total CCS

95% Confidence Interval

<u>(I)</u> <u>Time</u> <u>Length</u>	<u>(J) Time</u> <u>Length</u>	<u>Mean</u> <u>Difference</u> <u>(I-J)</u>	<u>Std.</u> <u>Error</u>	<u>Sig.</u>	<u>Lower</u> <u>Bound</u>	<u>Upper</u> <u>Bound</u>
Less than one hour in a week	1-2 hours in a week	-5.84	10.55	0.98	-35.36	23.68
	3-4 hours in a week	-28.18	14.97	0.34	-70.08	13.72
	4-5 hours in a week	-43.88	21.26	0.25	-103.38	15.62
	More than 5 hours in a week	-78.38	28.83	0.06	-159.09	2.33
1-2 hours in a week	Less than one hour in a week	5.84	10.55	0.98	-23.68	35.36
	3-4 hours in a week	-22.34	13.81	0.49	-61.00	16.32
	4-5 hours in a week	-38.04	20.46	0.35	-95.30	19.22
	More than 5 hours in a week	-72.54	28.25	0.09	-151.61	6.53
3-4 hours in a week	Less than one hour in a week	28.18	14.97	0.34	-13.72	70.08
	1-2 hours in a week	22.34	13.81	0.49	-16.32	61.00
	4-5 hours in a week	-15.70	23.05	0.96	-80.22	48.82
	More than 5 hours in a week	-50.20	30.18	0.46	-134.68	34.28
4-5 hours in a week	Less than one hour in a week	43.88	21.26	0.25	-15.62	103.38
	1-2 hours in a week	38.04	20.46	0.35	-19.22	95.30
	3-4 hours in a week	15.70	23.05	0.96	-48.82	80.22
	More than 5 hours in a week	-34.50	33.74	0.84	-128.95	59.95
More than 5 hours in a week	Less than one hour in a week	78.38	28.83	0.06	-2.33	159.09
	1-2 hours in a week	72.54	28.25	0.09	-6.53	151.61
	3-4 hours in a week	50.20	30.18	0.46	-34.28	134.68
	4-5 hours in a week	34.50	33.74	0.84	-59.95	128.95

According to Figure 4.4.3 below, the length of supervision with more than 5 hours in a week recorded the highest CCS mean score, followed by the 4 to 5 hours supervision in a week, 3 to 4 hours supervision in a week, 1 to 2 hours supervision in a week, and supervision with less than one hour in a week recorded the lowest mean score of CCS.

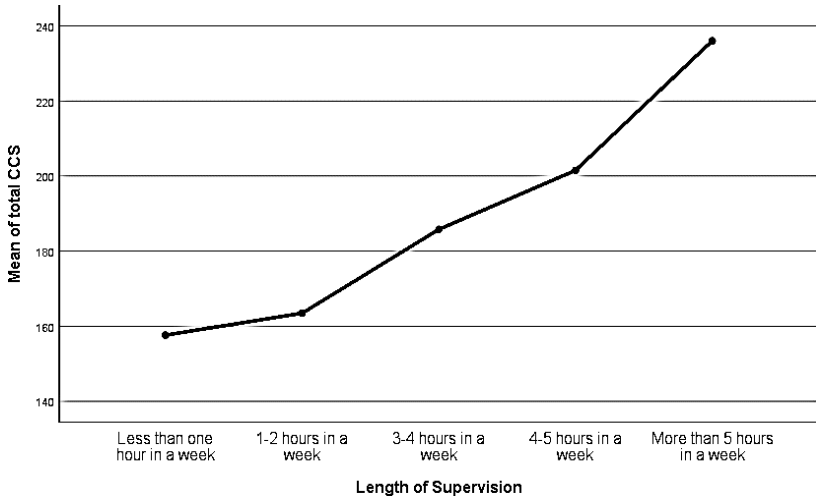


Figure 4.4.3. Mean Plot of Length and CCS

Therefore, from the results shown above, to conclude, there was significant difference between the length of supervision and the level of competence of counselor trainees in UNIMAS. The null hypothesis H_{03} was rejected.

Research Objective 4:

To investigate the significant difference between the theoretical orientation of supervisor and supervisees with the level of competence of counselor trainee in UNIMAS.

Hypothesis H_{04} was designed for this research objective. It emphasized the significant difference between the theoretical orientation of supervisors and supervisees and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS.

H_{04} : There is no significant difference between the theoretical orientation of supervisor and supervisees and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS.

The significant difference between the theoretical orientation of supervisors and supervisees and the level of competence of counselor trainees was evaluated using the independent samples t-test.

According to Table 4.4.9, as the Levene’s test for equality of variances presented the significance value, Sig.= 0.37, which was larger than 0.05, the values from the column equal variances assumed would be used. From the same table, it was shown that $t(74) = 0.46$; $p = 0.65$ (two-tailed), $p > 0.05$. As p was more than 0.05, thus there was no significant difference in the mean scores on CCS value between the theoretical orientation of supervisors and supervisees.

Table 4.4.9
Independent Sample T-Test For Theoretical Orientation And CCS

		<u>Levene’s Test</u>				<u>t-test for Equality of Means</u>				
		<u>F</u>	<u>Sig.</u>	<u>t</u>	<u>df</u>	<u>Sig.</u> <u>(2- tailed)</u>	<u>Mean</u> <u>Difference</u>	<u>Std. Error</u> <u>Difference</u>	<u>95% Confidence Interval of the Difference</u>	
								<u>Lower</u>	<u>Upper</u>	
total CCS	Equal variances assumed	0.82	0.37	0.46	74	0.65	4.38	9.53	-14.62	23.37
	Equal variances not assumed			0.46	69.56	0.65	4.38	9.61	-14.79	23.54

Therefore, from the results shown above, to conclude, there was no significant difference between the theoretical orientation of supervisors and supervisees and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS. The null hypothesis H04 was accepted.

Table 4.4.10 below showed the summary of the findings, in which there was significant difference between the mode and length of supervision and the level of competence of counselor trainee; but there is no significant difference between the frequency of supervision, and congruence of supervisor’s and supervisee’s theoretical orientation, with the level of competence of counselor trainee.

Table 4.4.10
The Summary Of Findings

Research Objectives	Research Hypotheses	Findings
<p>Research Objective 1: To investigate the significant difference between the mode and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS.</p>	<p>H_{01}: There is no significant difference between the mode and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS.</p>	<p>✓ H_{01} was ✓ rejected. ✓ $P < 0.05$ Significant difference</p>
<p>Research Objective 2: To investigate the significant difference between the frequency and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS.</p>	<p>H_{02}: There is no significant difference between the frequency and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS.</p>	<p>✓ H_{02} was ✓ accepted ✓ $P > 0.05$ No significant difference</p>
<p>Research Objective 3: To investigate the significant difference between the length and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS.</p>	<p>H_{03}: There is no significant difference between the length and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS.</p>	<p>✓ H_{03} was rejected ✓ $P < 0.05$ ✓ Significant difference</p>
<p>Research Objective 4: To investigate the significant difference between the theoretical orientation of supervisor and supervisees with the level of competence of counselor trainee in UNIMAS.</p>	<p>H_{04}: There is no significant difference between the theoretical orientation of supervisor and supervisees and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS.</p>	<p>✓ H_{04} was ✓ accepted ✓ $P > 0.05$ No significant difference</p>

SUMMARY, CONCLUSION & SUGGESTION

The Research Objective 1 was to investigate the significant difference between the mode and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS. The research hypothesis, H01 was rejected and thus this addressed the significant difference between the mode and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS. This result was aligned with the research done by Jr. Watkins and Milne (2014), in which they mentioned that mode or type of supervision (i.e. one to one basis, group, and combination of both types of supervision) could give significant effect to the effectiveness of supervisory process. In this case, effectiveness of supervisory process was measured by level of competence of supervisee. Next, the Research Objective 2 was to investigate the significant difference between the frequency and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS.

However, the research hypothesis, H02 was accepted, which indicated that there was no significant difference between the frequency and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS. This result was contradicted with the research done by Jr. Watkins and Milne (2014), in which they mentioned that the frequency of supervision gave significant effect to the effectiveness of supervision; the supervision was the most effective when the frequency of supervision was in monthly, weekly or bi-weekly basis. Nevertheless, the result of insignificance difference obtained from this present study could be explained by the research done by Steinhelber, Patterson, Cliffe and LeGoullon (1984) who reported that the quantity of supervision might not be a critical variable to permitting the

effectiveness of supervision. Furthermore, Research Objective 3 was to investigate the significant difference between the length and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS.

The research hypothesis, H03 was rejected, which addressed that there was significant difference between the length and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS. This result was compatible with the study done by Jr. Watkins et al. (2014) where the significant effect of the length of supervision to the effectiveness of supervisory process was reported. This past research reported that the effectiveness of supervision increased when the length of supervision was more than 60 minutes, which was aligned with the result of the present study carried out, where the level of competence of supervisees increased when the length of supervision increased from less than one hour to one to two hour, three to four hour, four to five hour and more than five hours in a week basis.

Finally, Research Objective 4 was to investigate the significant difference between the theoretical orientation of supervisor and supervisees with the level of competence of counselor trainee in UNIMAS.

The research hypothesis, H04 was accepted, which indicated that there was no significant difference between the theoretical orientation of supervisor and supervisees and the level of competence of counselor trainee in UNIMAS. This finding was contradicted with the information adapted from the System Approach of Supervision (SAS) Model proposed by Holloway (1995), which revealed that theoretical orientation was one of the contextual factors that made up the framework which could affect the supervisory outcomes (Nor Mazlina Ghazali, 2015). Moreover, research from Kilminster (2000) also revealed that when the supervisor and supervisee (i.e. the client's psychotherapist) theoretical orientations were congruent, the self-rated improvement of the clients was significantly greater, which supported the SAS model that similarity of theoretical orientation could affect the supervisory outcomes (i.e. supervisee's competence level), and further affect the clients of supervisee. Putney et al. (1992) also revealed that supervision effectiveness, which related to supervisee's competence, was predicted by theoretical similarity and theoretical match.

This contrary and difference in result with the present study might due to the cultural and geographical difference as well as the difference in educational system, including the teaching and learning style in Malaysia context, compared to the Western context. Nor Mazlina Ghazali (2015) had reported that the counselor trainees might be unfamiliar and still novice to the understanding and application of theoretical orientation into their counseling process and thus led to the insignificant result between the supervisors' and supervisees' theoretical orientation and supervision outcomes (i.e. level of competence of supervisee). Future work will be needed in assessing more factors in supervisory process to study the significant effect onto the competent level of counselor trainees. In addition, the location of the study can Moreover, future researchers are encouraged to use a mixed method of data collection method by adding qualitative method of interview for additional information in the study be varied in which the study can be carried out using a more diverse population.

REFERENCES

- Billings, D. M., & Halstead, J. A. (2013). *Teaching in nursing E-book: A guide for faculty*. Amsterdam, NL: Elsevier Inc. (Blackwell, 2014).
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Technique (3rd ed.)*. Toronto, CA: John Wiley & Sons, Inc. Jr. Watkins, C. E., & Milne, D. L. (Eds.) (2014). *The Wiley international handbook of clinical supervision*. Hoboken, NJ: John Wiley and Sons Ltd.
- Kilminster, S. M., & Jolly, B. C. (2000). Effective supervision in clinical practice settings: a literature review. *Medical Education, 34*, 827-840.
- Kilminster, S. M., & Jolly, B. C. (2000). Effective supervision in clinical practice settings: a literature review. *Medical Education, 34*, 827-840.
- Nor Mazlina Ghazali (2015). *Influence of supervisory relationships and supervision contextual factors on supervision outcomes among trainee counselors* (Doctoral dissertation). University Putra Malaysia (UPM), Serdang, Selangor.
- Putney, M. W., Worthington, E. L., & McCullough M. E. (1992). Effects of supervisor and supervisee theoretical orientation and supervisor-supervisee matching on interns' perceptions of supervision. *Journal of Counseling Psychology, 39* (2), 258-265.
- Rousmaniere, T. G., Swift, J. K., Babins-Wagner, R., Whipple, J. L., & Berzins, S. (2015). Supervisor variance in psychotherapy outcome in routine practice. *Psychotherapy Research*. Advanced online publication. <http://dx.doi.org/10.1080/10503307.2014.963730>
- Sterling-Orth, A., Schraeder, T., & Courtade, G. (2017). *Guide to Clinical Supervision*. Chippewa Falls, WI: The Cognitive Press.
- Steinheber, J., Patterson, V., Cliffe, K., & LeGoullon, M. (1984). An investigation of some relationships between psychotherapy supervision and patient change. *Journal of Clinical Psychology, 40* (6), 1346-135

Kepimpinan Pengurusan Sekolah Dan Keselesaan Bekerja Dalam Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Daerah Rembau

Md. Idris Jusoh
Pejabat Pendidikan Daerah Rembau
jmididris.fm@gmail.com

ABSTRAK

Kajian ini untuk mengkaji tahap kepimpinan pengurusan sekolah dan tahap keselesaan bekerja dalam kalangan guru-guru di sekolah menengah Daerah Rembau. Di samping itu, kajian ini juga untuk mengenal pasti hubungan antara kepimpinan pengurusan sekolah dan keselesaan bekerja dalam kalangan guru-guru sekolah menengah Daerah Rembau. Respondan kajian ini melibatkan 182 sampel dari kalangan guru-guru di enam buah sekolah menengah harian dalam Daerah Rembau. Kajian ini menggunakan dua set soal selidik, iaitu soal selidik kepimpinan pengurusan sekolah dan soal selidik keselesaan bekerja dalam organisasi yang diperkenalkan oleh Sektor Psikologi dan Kaunseling Jabatan Pendidikan Negeri Selangor dengan merujuk standard 1 dan standard 2 SKPM 2010. Analisa menggunakan Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 22. Hasil kajian didapati tahap kepimpinan pengurusan sekolah berada pada tahap baik dengan skor min (4.10), dengan peratus skor (81.89%). Manakala hasil kajian ini juga, tahap keselesaan bekerja dalam kalangan guru-guru berada pada tahap harapan dengan mendapat skor min (3.88) dan peratus skor (77.51%). Di samping itu, dapatan kajian ini juga mendapati terdapat hubungan signifikan yang sederhana antara kepimpinan pengurusan sekolah dan keselesaan bekerja dalam kalangan guru-guru sekolah menengah Daerah Rembau iaitu $r = .614$

Kata Kunci: *Tahap Kepimpinan Pengurusan Sekolah; Tahap Keselesaan Bekerja; Guru-guru Di Sekolah – Sekolah Menengah*

PENDAHULUAN

Profesion perguruan adalah satu kerjaya yang dipandang mulia dalam kalangan masyarakat sepanjang zaman. Individu yang berkecimpung sebagai pendidik memerlukan komitmen dan kesungguhan yang tinggi dalam usaha melahirkan modal insan yang berguna kepada agama, masyarakat dan negara. Proses mendidik yang dilakukan oleh para guru adalah satu proses yang berterusan bermula peringkat rendah, menengah hinggalah ke pusat pengajian tinggi. Institusi pendidikan di semua peringkat memainkan peranan masing-masing bagi melahirkan modal insan yang berkualiti, seimbang dan harmonis berteraskan Falsafah Pendidikan Negara.

Dalam usaha kita mengorak langkah dan memajukan pendidikan negara, kepemimpinan pengurusan sekolah perlu menyediakan set minda yang positif untuk bertindak memecahkan kebuntuan dan pergantungan yang boleh mengekang usaha perubahan serta pembaharuan di sekolah pada abad ke 21.

Kepimpinan pengurusan sekolah yang diterajui pengetua atau guru besar serta guru – guru penolong kanan dan guru kanan mata pelajaran hendaklah berkerjasama dalam mengujudkan persekitaran sekolah yang kondusif supaya dapat menimbulkan keseronokan dan keselesaan guru – guru untuk mendidik murid – murid. Di samping itu, kepimpinan pengurusan yang berkesan dapat menghasilkan kecemerlangan akademik dan pembangunan sahsiah murid.

Gaya kepimpinan seseorang amatlah penting yang membolehkan berlakunya perubahan dalam organisasi terutamanya di sekolah. Menurut Druker (1984) keberkesanan sesebuah organisasi adalah berkait rapat dengan tanggungjawab seseorang eksekutif apabila dilihat dalam konteks sekolah dan keberkesannya adalah tanggungjawab pemimpin dan warga sekolah.

Menurut Al Ramaiah (2009) dalam sesebuah sekolah, kepimpinan adalah satu aspek tingkah laku pengetua, adalah sejenis pengaruh. Oleh sebab kepimpinan pengetua adalah bergantung kepada kedudukan formal dalam struktur organisasi sekolah, maka ia disisatkan sebagai kepimpinan formal. Kepimpinan formal adalah ciri penting sesebuah organisasi kerana tanpa kepimpinan formal, pelaksanaan dasar akan menjadi sukar.

Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP 2006-2010) yang diumumkan oleh Perdana Menteri Malaysia yang keempat, Datuk Seri Abdullah Bin Hj. Ahmad Badawi (2007) bermatlamat untuk menyediakan seluas-luas akses,

meningkatkan ekuiti serta memastikan pendidikan berkualiti dapat dinikmati oleh semua rakyat Malaysia.

Manakala pada Julai 2009, Perdana Menteri Malaysia kelima, Datuk Seri Najib Tun Razak telah melancarkan enam teras bidang keberhasilan utama negara (NKRA) tetap memberi keutamaan dalam bidang pendidikan berkualiti. Empat sub-NKRA, iaitu memperluas dan memantapkan pendidikan prasekolah, meningkat kadar literasi dan numerasi, mewujudkan sekolah berprestasi tinggi dan mengiktiraf pengetua dan guru besar yang menunjukkan prestasi cemerlang. Dalam pemilihan sekolah berprestasi tinggi (SBT), sumbangan dan kepimpinan pengetua atau guru besar yang berjaya melonjakkan kecemerlangan sekolahnya sehingga terpilih sebagai sekolah berprestasi tinggi diberi ganjaran dan pengiktirafan.

Kepimpinan pengurusan sekolah seperti pengetua atau guru besar merupakan individu yang penting di peringkat sekolah untuk menyokong dan memastikan kejayaan pelaksanaan teras yang berkaitan di peringkat sekolah. Kualiti kepimpinan yang tinggi adalah sangat diperlukan untuk mengurus dan mentadbir sekolah bagi melahirkan generasi berkualiti.

Kualiti kepimpinan pengurusan sekolah dan kualiti guru – guru hendaklah selaras dengan penguasaan kemahiran abad ke 21 yang meliputi anjakan masyarakat berinformasi, penggunaan teknologi tinggi, pengagihan kuasa, konsep jaringan (*networking*), ekonomi global dan perancangan jangka panjang (Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013 – 2025).

Kementerian Pendidikan Malaysia berhasrat untuk meletakkan pendidikan Malaysia bertaraf antarabangsa dalam era globalisasi ini iaitu di kedudukan sepertiga teratas. Justeru itu, para pemimpin pengurusan sekolah perlu membuat perubahan dalam paradigma amalan kepemimpinan supaya ianya selari dengan perubahan masa kini. Peranan pemimpin sekolah adalah memastikan kualiti pendidikan di sekolah dapat mencapai petunjuk indeks prestasi (KPI) yang telah ditetapkan oleh KPM dalam PPPM (2013 – 2025). Di samping itu, para pendidik perlu melakukan inovasi dalam pengajaran dan pembelajaran (PdP) anak didik mereka mencapai kecemerlangan akademik dan pembentukan sahsiah terpuji.

Sebagai peneraju utama kepimpinan pengurusan sekolah pengetua atau guru besar perlu bersedia mendapat maklumbalas keselesaan dan keseronokan bekerja dalam kalangan guru – guru dan kakitangan organisasi sekolah.

Seterusnya pengurusan sekolah juga perlu mengetahui tahap gaya kepimpinan yang berkesan positif kepada guru – guru dan kakitangan dalam organisasi sekolah.

Tujuan Kajian :

1. Mengenal pasti tahap kepimpinan pengurusan sekolah di Sekolah-Sekolah Menengah Daerah Rembau.
2. Mengenal pasti tahap keselesaan bekerja dalam kalangan guru-guru Sekolah Menengah Daerah Rembau.
3. Mengenal pasti hubungan antara kepimpinan pengurusan sekolah dan keselesaan bekerja dalam kalangan guru-guru Sekolah Menengah Daerah Rembau.

Persoalan Kajian

1. Apakah tahap kepimpinan pengurusan Sekolah-Sekolah Menengah Daerah Rembau ?
2. Apakah tahap keselesaan bekerja dalam kalangan guru-guru Sekolah Menengah Daerah Rembau?
3. Adakah terdapat hubungan antara kepimpinan pengurusan sekolah dan keselesaan bekerja dalam kalangan guru-guru Sekolah Menengah Daerah Rembau ?

Hipotesis Kajian

H_{01} Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan pengurusan sekolah dan keselesaan bekerja dalam kalangan guru-guru Sekolah Menengah Daerah Rembau.

Kepentingan Kajian

Tujuan utama kajian ini adalah untuk mengenal pasti tahap kepimpinan pengurusan sekolah dan tahap keselesaan berkerja bekerja dalam kalangan guru-guru Sekolah Menengah Daerah Rembau.

Di samping itu, kajian ini juga untuk mengenal pasti adakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan pengurusan sekolah dan keselesaan bekerja dalam kalangan guru-guru Sekolah Menengah Daerah Rembau.

Hasil kajian ini diharap :-

1. Dapat dijadikan rujukan oleh pengurusan sekolah untuk memberikan perhatian terhadap perkara yang menjadi permasalahan keselesaan kepada guru – guru dalam melaksanakan tugas seharian.
2. Dapat dijadikan rujukan Pejabat Pendidikan Daerah atau Jabatan Pendidikan Negeri untuk mengenal pasti calon-calon yang sesuai untuk dilantik sebagai pemimpin pengurusan sekolah.

Teori Berkaitan

Pada umumnya, setiap individu adalah pemimpin mengikut berperanan dan tugas yang dilakukan sama ada secara formal atau tidak formal. Kepimpinan adalah aspek penting dalam sesebuah organisasi formal seperti sekolah, syarikat dan sebagainya. Para penyelidik telah membuat banyak menjalankan kajian berkaitan kepimpinan dan teori-teori kepimpinan yang dikemukakan. Teori-teori kepimpinan yang terkenal ialah Teori Tradisional Tret, Teori Tradisional Tingkah Laku, Teori Tradisional Situasi, Teori Kepimpinan Transformasi dan Teori Kepimpinan Moral.

Pengkaji memilih teori kepimpinan transformasi untuk rujukan kajian. Menurut Prof.J.M. Burns (1978), pelopor kepimpinan transformasi mengemukakan dua ciri pemimpin tranformasi iaitu ;

Pertama; pemimpin transformasi berupaya mengerakkan pengikut-pengikutnya untuk bertindak mencapai matlamat tertentu berdasarkan nilai dan motivasi, keperluan dan kehendak, aspirasi serta jangkaan dari kedua-dua pihak, iaitu pemimpin dan pengikutnya.

Kedua; pemimpin transformasi bijak menggunakan kuasa dan pengaruhnya untuk memujuk pengikutnya supaya memberi perubahan dalam organisasi. (Wong Kiet Wah, Noriati A.Rashid, Boon Pong Ying (2018).

Kepimpinan transformasi merupakan suatu proses yang mampu mempengaruhi perubahan besar dalam organisasi serta membentuk komitmen ahlinya untuk mencapai misi, matlamat dan strategi organisasi Zaidatol Akmaliah Lope Pihie (2003).

Pemimpin yang mengamalkan gaya kepimpinan transformasi dikatakan berkesan apabila dia berjaya mengubah sikap pengikut daripada mengutamakan kepentingan diri sendiri kepada kepentingan kelompok atau organisasi. Perubahan sikap tercipta apabila pemimpin berjaya mendorong individu yang dipimpin supaya mempunyai komitmen, bersikap prihatin dan turut melibatkan diri dalam mencapai matlamat organisasi. (Ainon Mohd, Abdullah Hassan (2011).

Kajian Sosik (1997) mendapati bahawa kumpulan-kumpulan yang bekerja di bawah kepimpinan transformasi menjana lebih banyak penyelesaian yang tulen, kata-kata yang menyokong, penghuraian penyelesaian dan soalan-soalan tentang penyelesaian dan melaporkan peringkat prestasi yang tinggi, usaha yang lebih dan kepuasan terhadap pemimpin berbanding kumpulan yang bekerja di bawah kepimpinan transformasi yang rendah.

Kajian gaya kepimpinan Wan Faridah Akmal Wan Ismail , Noor Azmi Mohamad & Ishak Mad Shah (2002) kepada 32 pengurus teknologi maklumat sektor awam, mendapati kepimpinan transformasi menunjukkan gaya karismatik tinggi berbanding komponen lain seperti inspirasi, intelektual, pertimbangan individu dan kepimpinan transformasi dalam gaya kepimpinan transformasi.

Menurut kajian Suaidah Ahmad (1984) dalam Aminuidin Mohd Yusof (1990) yang menganalisa kajian hubungan antara tingkah laku sepuluh guru besar di sepuluh buah sekolah dalam negara menunjukkan guru besar di sekolah rendah dan menengah yang dikaji diamati oleh guru – guru sebagai mengamalkan tingkah laku timbang rasa dan pendayautamaan struktur yang tinggi yang bermaksud tinggi dalam kedua-dua dimensi. Kajian yang dilaksanakan oleh Budiman Bin Sahali (2008) untuk mengenali pasti pengaruh komponen gaya kepimpinan guru besar terhadap penarafan sekolah berdasarkan SKPM ke atas sebelas buah sekolah rendah kebangsaan mendapati guru besar zon pekan nanas menggunakan kedua-dua gaya kepimpinan dengan lebih kerap menggunakan gaya kepimpinan pendayautamaan struktur berbanding gaya kepimpinan bertimbang rasa.

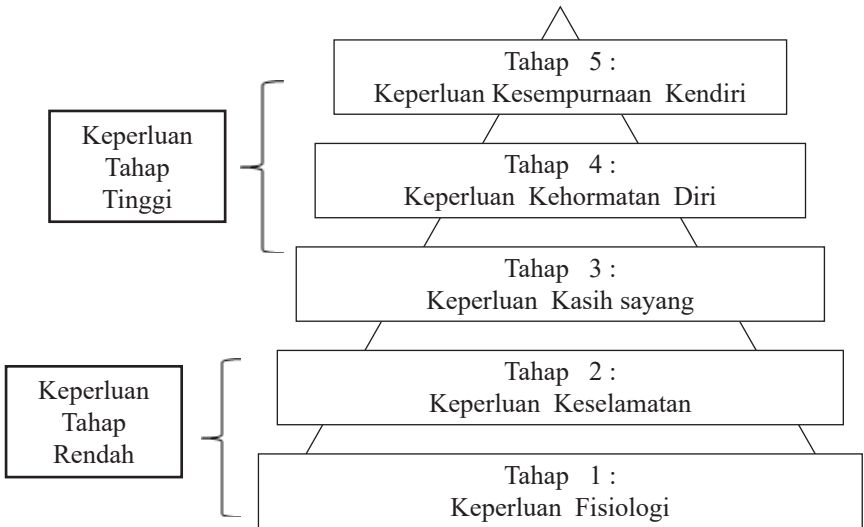
Manakala dapatan kajian AB Majid (2008) untuk mengenali pasti gaya kepimpinan guru besar di empat buah sekolah rendah di Daerah Hulu Terengganu mendapati gaya kepimpinan yang paling dominan daripada persepsi guru-guru ialah gaya kepimpinan berorientasikan kejayaan, diikuti oleh gaya kepimpinan partisipatif dan menyokong dan terakhir sekali gaya kepimpinan mengarah.

Teori Hierarki Keperluan Maslow

Abraham Maslow (1970) telah memperkenalkan Teori Hierarki Keperluan Maslow yang merupakan asas dalam memainkan peranan setiap individu dalam memenuhi keperluan

hidup melalui beberapa elemen. Menurut Maslow, keperluan manusia dapat disusun mengikut hierarki yang dikategorikan kepada 5 peringkat yang mempengaruhi tahap keselesaan dan motivasi individu dalam kehidupan mereka seharian. Peringkat keselesaan individu dapat dinyatakan dalam Jadual 1.

Jadual 1: Hierarki Teori Keperluan Maslow



(Sumber: Kamal Abdul Manaf, 1996)

Hierarki Keperluan	Faktor Dalaman	Faktor Luaran
Tahap 5 : Keperluan Kesempurnaan Kendiri	Pembangunan Diri Kemajuan Kerjaya	Kehidupan peribadi Peluang kenaikan pangkat
Tahap 4 : Keperluan Kehormatan Diri	Status sosial Pengiktirafan (Penghargaan)	
Tahap 3 : Keperluan Kasih sayang	Keinginan berkomunikasi. Tidak sukakan kesunyian. Inginkan perhatian.	Interaksi sosial dalam organisasi kerja
Tahap 2 : Keperluan Keselamatan	Inginkan perlindungan. Bebas dari bimbang dan takut. Akur pada polisi dan peraturan Polisi kerja	Jaminan Keselamatan Tempat Tinggal Makanan Pakaian
Tahap 1 : Keperluan Fisiologikal	Mengutamakan jawatan dan pekerjaan Upah / Gaji	

(Sumber: Sofean, 2004 dalam Nurjannah F.A. Kariming, Abdul Said Ambotang 2018)

Menurut Teori Maslow, untuk menentukan manusia yang sempurna, ia perlu mempunyai kebebasan. Kebebasan adalah antara tanda manusia yang sempurna supaya ia dapat mencapai makna dalam hidup yang mengerakkan dirinya mencapai makna dalam hidup.

Berdasarkan teori keperluan Maslow, dapatlah disimpulkan bahawa manusia bersifat baik dan berpandangan positif. Manusia masih bebas membuat

keputusan dan aktiviti yang sesuai, walaupun kebebasan membuat keputusan adalah terbatas. Disamping itu, manusia yang positif sentiasa bergerak untuk mencapai kesempurnaan sendiri yang lebih sempurna. (Kamal Abdul Manaf, 1996)

Perkaitan teori keperluan Maslow dengan keselesaan bekerja di dalam organisasi sekolah ialah merujuk kepada motivasi untuk memperoleh pengiktirafan, peningkatan tanggungjawab, kedudukan yang tinggi serta memperoleh penghargaan hasil sumbangan guru-guru khasnya kepada organisasi sekolah. Kepimpinan pengurusan sekolah memainkan peranan penting dalam mewujudkan persekitaran sekolah yang kondusif. Semakin banyak keselesaan bekerja yang diperoleh maka semakin tinggi keperluan yang perlu dapat dipenuhi. Mengikut Maslow tingkat kepuasan dan keselesaan seseorang bermula daripada tingkat yang paling rendah dan apabila dipenuhi maka tingkat kepuasan tersebut akan beralih tangga ke peringkat yang lebih tinggi lagi. Dorongan akan terhasil apabila keperluan yang paling bawah telah berjaya dipenuhi maka seterusnya dorongan akan menghalu ke peringkat yang paling atas pula.

Dalam dunia pendidikan, kepimpinan pengurusan sekolah bersedia guru-guru akan meletakkan keperluan yang paling sukar dicapai sebagai cabaran untuk meningkatkan komitmen dan usaha. Ini akan mewujudkan motivasi yang tinggi untuk mencapainya sekali gus dapat mencapai tingkat kepuasan yang tinggi apabila telah berjaya dipenuhi secara keseluruhannya.

Kajian Lepas

Kajian-kajian tentang kepimpinan pengurusan sekolah sering dikaitkan dengan kepuasan kerja dan tekanan kerja. Kajian Ummi Kalsom Zakaria (2014) yang berkaitan faktor - faktor yang mempengaruhi tekanan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah Daerah Hulu Terengganu, Terengganu ke atas 240 responden daripada empat buah sekolah menengah di Daerah Hulu Terengganu. Hasil kajian telah menunjukkan pengurusan masa dalam tugas, pengurusan masa sendiri, tekanan berkaitan kerja, kesukaran dalam perkembangan kerjaya, motivasi dan disiplin dan autoriti dalam profesion mempunyai pengaruh terhadap tekanan mental dan emosi guru. Kesan penurunan prestasi kerja guru pula dipengaruhi oleh faktor pengurusan masa sendiri, motivasi dan disiplin, serta autoriti dalam profesion. Seterusnya, kesan ketidakselesaan di tempat kerja pula dipengaruhi oleh faktor pengurusan masa dalam tugas, kesukaran dalam kerjaya serta motivasi dan disiplin pelajar.

Manakala kajian Rojiehah Zakaria (2009) ke atas 149 orang guru dari lima jenis sekolah di daerah Kuala Terengganu, mendapati ciri-ciri kepimpinan pengetua yang dikehendaki oleh guru-guru ialah pengetua dinilai sebagai pembimbing kepada guru namun keprihatinan pengetua terhadap guru-guru agak kurang dititikberatkan oleh pengetua.

Kajian tentang tekanan kerja kalangan guru – guru sering menjadi topik perbincangan secara ilmiah. Menerusi kajian – kajian yang lepas mendapati bahawa kerjaya perguruan menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Tekanan kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan guru – guru melakukan kesalahan yang boleh mencemarkan imej guru (Raja Maria, 2011 ; Ross 2006). Individu tidak mungkin dapat berfungsi dengan berkesan jika berada dalam keadaan tertekan (Mohd Taib dan Hamdan, 2006). Perasaan tertekan menyebabkan seseorang itu mudah bertindak secara tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat menyelesaikan tugas dengan berkesan dan rasa ketidakselesaan semasa bekerja.

Menurut Aranoff, Barlas, Figgie, Kirk, Leitner dan Wilfer (2005) iaitu apabila pekerja itu diberikan kebebasan untuk melakukan kerja, mereka menyukai kerja mereka dan menyebabkan mereka suka berada di sana dan ingin kekal membantu organisasi mereka dengan mengelakkan daripada terlepas aset yang bernilai ini. Sesetengah pekerja akan mengambil keputusan untuk berhenti demi mencari kepuasan dan keselesaan bekerja dalam organisasi lain sekiranya mereka merasakan bahawa wang yang diperuntukkan oleh majikan adalah tidak memadai untuk memenuhi keinginan dan pengharapan mereka. Pendapat ini turut dipersetujui oleh para sarjana terkemudian seperti Fisher & Locke (1992), Tang & Gilbert (1995), dan Tang et al. (2009). Mereka mendapati seseorang pekerja yang merasa puas hati terhadap kerjanya tidak akan berhenti untuk mencari kepuasan di organisasi lain sekiranya beliau merasakan bahawa nilai wang yang diperuntukkan oleh pihak majikan mampu memenuhi matlamatnya.

Definisi Operasi

Pengkaji menggunakan beberapa konsep yang ditukarkan kepada bentuk definisi operasi iaitu kepimpinan pengurusan sekolah dan keselesaan bekerja dalam organisassasi

Kepimpinan Pengurusan Sekolah

Di Malaysia, sekolah adalah sebuah organisasi pendidikan secara formal kepada kanak-kanak seawal usia enam tahun sehingga alam remaja usia 18 tahun. Sebagai sebuah organisasi formal dalam sistem pendidikan yang terdiri daripada kepimpinan pengurusan sekolah, guru-guru, kakitangan bukan guru dan murid-murid.

Kepimpinan adalah proses individu sebagai pemimpin mempengaruhi individu-individu lain dalam kumpulannya supaya sanggup dan secara sukarela melakukan ke arah mencapai tujuan dan matlamat organisasi. Fungsi utama pemimpin adalah menggubal visi dan misi organisasi yang dipimpin, mencipta strategi – strategi bagi mencapainya dan menentukan arah tuju masa depan organisasinya. (Ainon Mohd, Abdullah Hassan :2011).

Pengurusan sekolah boleh didefinisikan sebagai tindakan guru besar atau pengetua dalam melaksanakan tugas bersama serta melalui individu dan kumpulan bagi mencapai objektif organisasi sekolah. Manakala kepimpinan sekolah merupakan semua aktiviti dan perlakuan oleh guru besar atau pengetua yang mencerminkan kebolehannya mempengaruhi individu dan kumpulan ke arah mencapai objektif organisasi sekolah (IAB 1993).

Kepimpinan pengurusan sekolah dirujuk kepada pengetua. Menurut Morgan dan Halla (1982) dalam Al Ramaiah (2009) menetapkan kriteria kritikal supaya sumber manusia diurus untuk meningkatkan kualiti kerja warga sekolah. Suatu analisis peranan pengetua dan mengkategorikan peranan pengetua kepada tiga kategori utama dan satu kategori tambahan.

1.	Profesional Pendidikan	Pengetahuan kemahiran dan kepakaran teknikal berkaitan dengan pendidikan, yang meliputi tugas – tugas menetapkan matlamat, kurikulum dan pengurusan sumber fiskal.
2.	Pengurusan operasi	Tugas-tugas seperti merancang, mengorganisasi, mengawal dan menyelaras; pengagihan tugas; penilaian pengajaran dalam bilik darjah dan penyelenggaraan sumber fizikal sekolah
3.	Pengurusan manusia	Tugas motivasi kakitangan akademik dan pelajar, perkembangan kakitangan; resolusi konflik; dan komunikasi

4.	Pengurusan luaran (Tambahan)	Hubungan antara sekolah dengan komuniti dan akauntabiliti, mengekalkan hubungan bail lagi mesra dengan komuniti, hubungan dengan agensi – agensi luar yang ada hubungan dengal sekolah seperti pembekal bahan pendidikan.
----	---------------------------------	---

Kepimpinan sekolah merupakan satu proses manusia menggunakan akal fikiran dan potensinya. Ia melibatkan keupayaan, kebolehan dan kebijaksanaan seseorang untuk memerintah, mengarah, mendorong atau mempengaruhi. Tanpa kepimpinan yang efektif, tiada jaminan bahawa kesemua kemudahan dan sumber fizikal, fizikal, manusia dan sebagainya akan digunakan secara optimum, maksimum dan efektif. (Al Ramaiah 2009).

Bush dan Jackson (2002) menyatakan bahawa terdapat banyak kajian yang berkaitan dengan kepentingan pengurusan dan kepimpinan terhadap hasil dalam bidang pendidikan. Bagi Edmond (1979) dan Bush dan Forman (1998), kualiti pengurusan dan kepimpinan sekolah dilihat sebagai kunci kecemerlangan sekolah. Dalam hal ini, kualiti guru besar atau pengetua merupakan faktor terpenting bagi keberkesanan sekolah. Perkara ini juga dipersetujui oleh Mortimore et al. (1988) dan Stoll dan Fink (1996) yang menyatakan dapatan kajian tentang ciri-ciri keberkesanan sekolah menekankan kepentingan terhadap kualiti kepimpinan sekolah.

Jemaah Nazir Sekolah (JNS) telah menggubal Standard Kualiti Pendidikan Malaysia (SKPM 2010) yang mengandungi pernyataan dan instrumen pemastian standard untuk pemimpin-pemimpin sekolah. Kerangka konsep SKPM 2010 berdasarkan Model Sekolah Berkesan dan Model Penaziran Kemenjadian Murid yang dirangka oleh Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti (JNJK) dengan mengambil kira hasrat dalam Falsafah Pendidikan Negara (FPN). SKPM 2010 ini mengandungi lima standard iaitu pertama; kepemimpinan dan hala tuju, kedua pengurusan organisasi, ketiga pengurusan kurikulum, kokurikulum dan sukan, dan hal ehwal murid, keempat pembelajaran dan pengajaran dan kelima kemenjadian murid.

Standard 1; Kepemimpinan Dan Hala Tuju mempunyai lapan aspek, iaitu gaya kepimpinan, penetapan dan pelaksanaan hala tuju, kemahiran komunikasi, kemahiran merancang, kemahiran memotivasi dan mengerakkan warga sekolah, kemahiran membuat keputusan dan menyelesaikan masalah, kepimpinan instruksional dan perkongsian kepemimpinan.

Standard 2; Pengurusan Organisasi yang mempunyai 8 aspek, iaitu pengurusan sumber manusia, pengurusan prasarana, pengurusan kewangan, aset alih dan aset tidak alih kerajaan, pengurusan data dan maklumat, pengurusan sumber pendidikan dan teknologi maklumat dan komunikasi, iklim, pemuakatan strategik dan pengurusan asrama.

Standard 3 : Pengurusan Kurikulum, Kokurikulum dan Sukan, Dan Hal Ehwal Murid (HEM). Standard ini pula mempunyai tiga aspek iaitu pengurusan kurikulum, pengurusan kokurikulum dan sukan, pengurusan hal ehwal murid (HEM).

Standard 4 : Pengajaran dan pembelajaran yang mempunyai dua belas aspek iaitu penglibatan murid, penguasaan pembelajaran murid, hasil kerja murid, perancangan dan persediaan guru, kaedah penyampaian, kemahiran komunikasi, penggunaan sumber pendidikan, penilaian, teknik penyoalan, penguasaan isi kandungan, pengurusan kelas (bilik darjah/ makmal/ bengkel / padang dan amalan professional keguruan.

Manakala Standard 5 : Kemenjadian murid pula mempunyai lima aspek iaitu kemenjadian murid pra sekolah, kemenjadian murid berkeperluan khas, kemenjadian murid dalam kokurikulum dan sahsiah akademik dan kemenjadian sahsiah murid.

Walau bagaimanapun dalam kajian ini, pengkaji memberi fokus soal selidik pada standard 1 dan standard 2 dalam SKPM 2010. Kepimpinan sekolah menghadapi cabaran baru untuk mengujudkan keselesaan bekerja di sekolah bagi membolehkan guru – guru dan kakitangan bukan guru supaya perstasi kerja yang cemerlang dapat dibangunkan untuk kecemerlangan akademik dan sahsiah pelajar.

Keselesaan Bekerja Dalam Organisasi

Keselesaan bekerja dalam organisasi merujuk perihal rasa selesa, selamat, keseronokan dan kepuasan bekerja dalam kalangan guru – guru sebagai kerjaya untuk mendapatkan nafkah atau sumber pendapatan. Matlamat Standard Kualiti Pendidikan (SKPM) 2010 dalam standard 2 memberi fokus kepada pengurusan organisasi. Pengurusan organisasi sekolah diurus dengan mengambil kira potensi dan keperluan staf (guru – guru dan kakitangan bukan guru), kemudahan sumber dalaman dan memanfaatkan sumber luaran supaya sekolah dapat berfungsi dengan cekap dan berkesan.

Kepimpinan pengurusan organisasi hendaklah memastikan sumber manusia yang terdiri dari guru – guru dan kakitangan bukan guru supaya dapat diurus dengan cekap dan berkesan untuk meningkatkan kualiti kerja warga sekolah dan kecemerlangan akademik serta sahsiah pelajar. Dalam usaha mewujudkan keselesaan berkerja dalam organisasi sekolah, kepimpinan pengurusan perlu memastikan sumber dalaman yang perlu diberi perhatian ialah peluang bersuara dalam membuat keputusan, komunikasi yang jelas, layanan yang adil, menghargai prestasi kerja, bimbingan menguruskan tekanan kerja, mengurus perubahan krisis, mewujudkan semangat kerjasama dan keakraban , mengembang peluang pembelajaran dan kerjaya, mengutamakan kesihatan dan keselamatan kakitangan seterusnya menganggap sumber manusia sebagai pelaburan.

Batasan Kajian

Kajian ini hanya memberi perhatian kepada tahap keselesaan berkerja dan kepimpinan pengurusan sekolah dalam kalangan guru – guru sekolah menengah Daerah Rembau. Kajian ini hanya terbatas kepada enam buah sekolah menengah harian dalam Daerah Rembau yang melibatkan sampel seramai 182 guru kerana kekangan masa dan kos.

METODOLOGI

Kajian ini merupakan kajian berbentuk kuantitatif yang berbentuk deskriptif. Penyelidik menggunakan kaedah tinjauan yang menggunakan soal selidik bagi mengumpul data yang berkaitan. Menurut Azizi Yahaya et.al (2007) mengatakan bahawa, kaedah tinjauan deskriptif sesuai digunakan untuk menerangkan keadaan atau perhubungan antara dua pemboleh ubah. Data demografi yang diperlukan ialah jantina, umur, kumpulan perkhidmatan dan bangsa.

Populasi Dan Persempelan

Populasi sasaran dalam kajian ini terdiri daripada kalangan guru yang mengajar di enam buah sekolah menengah harian dalam Deaerah Rembau. Antara sekolah yang terlibat ialah SMK Dato' Sedia Raja, SMK Undang Rembau, SMK Pedas, SM Agama Rembau, SMK Datuk Abdullah, Kota dan SMK Dato' Undang Haji Adnan, Kota.

Pengkaji telah mendapat kebenaran dari Ketua PPD Rembau, untuk menjalankan penyelidikan ke atas sekolah – sekolah yang terlibat. Pengkaji telah menemui pengurusan sekolah untuk memohon kebenaran menjalankan kajian.

Pemilihan sampel kajian daripada kalangan guru – guru sekolah yang terlibat telah dipilih secara rawak oleh pihak pengurusan sekolah berkenaan. Pengkaji telah mengedarkan set soal selidik pada pihak pengurusan sekolah yang terlibat dan dikutip semula hari berikutnya. Populasi kajian ini seramai 339, pengakji mengambil saiz sampel berdasarkan jadual saiz sampel berdasarkan penentuan populasi krejcie dan Morgan. Menurut saiz persampelan Krejcie Morgan, saiz sampel yang dapat mewakili populasi sebanyak 339 ialah 179 orang. Walau bagaimanapun, penyelidik telah mengambil bilangan sampel guru sebanyak 182 orang.

Instrumen Kajian

Instrumen kajian yang digunakan dalam kajian ini adalah berbentuk soal selidik berdasarkan Soal Selidik Kajian Keselesaan dan Kepimpinan Pengurusan Sekolah yang dibentuk oleh Sektor Psikologi dan Kaunseling, Jabatan Pendidikan Negeri Selangor. Instrumen kajian yang digunakan dalam kajian ini mempunyai kebolehpercayaan dan keesahannya tinggi, dan telah digunakan jabatan berkenaan.

Soal Selidik ini disesuaikan dari Standard Kualiti Pendidikan Malaysia (2010), yang memberi tumpuan kepimpinan pengurusan sekolah iaitu standard 1, Kepimpinan dan Hala tuju dan standard 2, Pengurusan Organisasi. Secara keseluruhan, soal selidik dalam kajian ini mengandungi dua bahagian, iaitu Bahagian A : Demografi Respondan dan Soal Selidik Kepimpinan Pengurusan Sekolah yang mengandungi 17 item. Manakala Bahagian B : Soal Selidik Keseronokan Bekerja Dalam Organisasi yang mengandungi item 20 item.

Kajian rintis telah dijalankan pada September 2017 terhadap 35 orang responden dan nilai Cronbach Alfa telah diuji untuk mendapat kebolehpercayaan instrumen kajian, hasil kajian rintis nilai Cronbach Alfa ialah 0.932. Menurut Palant (2005) nilai Cronbach Alfa yang tinggi melebihi 0.7 menunjukkan instrumen yang dibina mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi.

Tatacara Kajian

Penyelidik kajian ini telah mendapat kebenaran dari Ketua PPD Daerah Rembau, untuk menjalankan dan mengedarkan soal selidik kepada guru-guru sekolah menengah dalam Daerah Rembau. Penyelidik telah bersua muka dengan pentadbir sekolah yang terlibat untuk mengedarkan soal selidik kepada guru – guru yang dipilih secara rawak. Purata masa yang diperlukan oleh responden untuk menjawab soalan – soalan dalam soal selidik adalah antara 20 - 30

minit, selepas waktu persekolahan dan diserahkan kembali ke pejabat sekolah. Pengkaji mengambil semula set soal selidik yang telah dijawab oleh responden pada hari berikutnya untuk dianalisa.

Analisis Data

Setelah borang soal selidik dikumpulkan, data yang diperoleh akan di analisis menggunakan perisian Statistical Package for Social Sciences 22 (SPSS). Antara analisis yang terlibat dalam kajian ini adalah Analisis Frekuensi, Peratus, Sisihan Piawai dan Kolerasi Pearson yang mengkaji perhubungan antara dua pemboleh ubah, iaitu kepimpinan perurusan sekolah dan keselesaan bekerja.

Data yang diperolehi daripada demografi responden merupakan data deskriptif dan akan diuraikan menggunakan frekuensi dan peratusan. Data yang diperoleh ini akan memberikan ringkasan kepada keseluruhan demografi responden dalam kajian ini. Ciri – ciri demografi responden yang akan diuraikan ialah jantina, umur, kumpulan perkhidmatan dan bangsa. Selain daripada itu, data deskriptif ini soal selidik akan dipaparkan dalam min dan sisihan piawai. Interpretasi skor min menggunakan pemeringkatan sangat lemah, lemah, memuaskan, harapan, baik dan cemerlang.

DAPATAN KAJIAN, KEPUTUSAN DAN PERBINCANGAN

Maklumat Demografi

Taburan demografi responden mengikut jantina, kumpulan perkhidmatan, umur dan bangsa mengikut jadual berikut :

Jadual 2.1: Taburan Demografi Jantina, Umur, Kumpulan Perkhidmatan Dan Bangsa Respondan

	Bilangan Respondan (n = 182)	
	Kekerapan	Peratus
<u>Jantina</u>		
Lelaki	52	28.6 %
Perempuan	130	71.4 %

Umur

21 – 30 tahun	9	4.9 %
31 – 40 tahun	59	32.4 %
41 – 50 tahun	68	37.4 %
51 tahun ke atas	46	25.3 %

**Kumpulan
Perkhidmatam**

Pengurusan Atasan	5	2.75 %
Pengurusan dan Profesional	166	91.2 %
Kumpulan Sokongan	11	6.05 %

Bangsa

Melayu	169	92.9 %
Cina	3	1.6 %
India	8	4.4 %
Sikh	2	1.1 %

Dapatan demografi mengikut jantina, responden lelaki seramai 52 orang (28 %), manakala responden perempuan seramai 130 orang (71 %). Manakala dapatan demografi umur pula, responden yang berumur antara 21 – 30 tahun hanya 9 orang (4.9%), responden yang berumur antara 31 – 40 tahun seramai 59 orang (32.4%), responden yang berumur antara 41 – 50 tahun seramai 68 orang (37.4%) dan umur responden 51 tahun ke atas pula seramai 46 orang (25.3%).

Dapatan demografi mengikut kumpulan perkhidmatan pula, kumpulan pengurusan atasan dari guru – guru kanan hanya 5 orang (2.75%), kumpulan pengurusan dan profesional iaitu guru akademik siswazah sebanyak 166 orang (91.2%) dan kumpulan sokongan iaitu guru akademik bukan siswazah sebanyak 11 orang (6.05%). Pecahan demografi mengikut bangsa pula, responden bangsa Melayu sebanyak 169 orang (92.9%), responden bangsa Cina sebanyak 3 orang (1.6%), responden bangsa India sebanyak 8 orang (4.4%) dan responden bangsa Sikh sebanyak 2 orang (1.1%)

Rumusan demografi daripada 182 responden, mendapati jantina responden yang tertinggi adalah perempuan 130 orang (71%), manakala umur responden yang tertinggi 41 – 50 tahun 68 orang (37.4%), antara 31 – 40 tahun 59 orang (32.4%). Manakala kumpulan perkhidmatan responden yang tertinggi pula kumpulan pengurusan dan professional sebanyak 166 orang (91.2%) dan bangsa responden yang tertinggi ialah bangsa melayu sebanyak 169 orang (92.9%) berbanding dengan bangsa lain.

Persoalan Kajian

Bagi menjawab persoalan kajian, pengkaji menganalisis data dan menghuraikan dapatan kajian secara deskriptif menggunakan, skor min, sisihan piawai dan tahap pemeringkatan iaitu, cemerlang, baik, harapan, memuaskan, lemah dan sangat lemah.

Jadual 2.2: Skor Min, Peratus Dan Tahap Pemeringkatan (Interpitasi)

Skor min	Peratus	Tahap Pemeringkatan
4.50 – 5.00	90.0 – 100	Cemerlang
4.00 – 4.45	80.0 – 89.9	Baik
3.00 – 3.95	60.0 – 79.9	Harapan
2.00 – 2.95	40.0 – 59.9	Memuaskan
1.00 – 1.95	20.0 – 39.9	Lemah
0.00 – 0.95	0 – 19.9	Sangat Lemah

Sumber : Disesuaikan dari SKPM (2010) : 45

Persoalan kajian pertama, mengenal pasti tahap kepimpinan pengurusan sekolah di sekolah – sekolah menengah Daerah Rembau.

Dapatan kajian menunjukkan reaksi guru – guru sekolah menengah tahap kepimpinan pengurusan sekolah di sekolah – sekolah menengah Daerah Rembau.

**Jadual 2.3: Skor Min, Sisihan Piawai Dan Tahap Pemingkatan
Bagi Tahap Kepimpinan Pengurusan Sekolah
Di Sekolah – Sekolah Menengah Daerah Rembau**

	Skor Min	Peratus	S.P	Tahap Pemingkatan
Tahap kepimpinan pengurusan sekolah di sekolah – sekolah menengah Daerah Rembau	4.10	81.89	0.457	Baik

S.P. sisihan piawai

Jadual 2.3 menunjukkan analisis skor min, peratus, sisihan piawai dan tahap bagi mengukur tahap kepimpinan bagi pengurusan sekolah di sekolah – sekolah menengah Daerah Rembau. Dapatan kajian menunjukkan tahap kepimpinan bagi pengurusan sekolah di sekolah – sekolah menengah Daerah Rembau, di mana skor min adalah 4.10, manakala peratus 81.89% dan sisihan piawai 0.457 berada pada *tahap baik*.

Persoalan kajian kedua, mengenal pasti tahap keselesaan bekerja dalam kalangan guru – guru sekolah menengah Daerah Rembau

Jadual 2.4 : Skor Min, Sisihan Piawai Dan Tahap Bagi Tahap Kesselesaian Bekerja Dalam Kalangan Guru – Guru Di Sekolah – Sekolah Menengah Daerah Rembau

	Skor Min	Peratus	S.P	Tahap Pemingkatan
Tahap kesselesaian bekerja dalam kalangan guru – guru sekolah – sekolah menengah Daerah Rembau	3.88	77.51	0.417	Harapan

S.P. sisihan piawai

Jadual 2.4. menunjukkan analisis skor min, peratus dan sisihan piawai menunjukkan tahap kesselesaian bekerja dalam kalangan guru – guru sekolah – sekolah menengah Daerah Rembau. Dapatan kajian menunjukan tahap kesselesaian bekerja dalam kalangan guru - guru di sekolah menengah Daerah Rembau , di mana skor min adalah 3.88 manakala peratus 77.51 % dan sisihan piawai 0.417, berada pada tahap *harapan*.

Persoalan kajian ketiga, mengenal pasti hubungan antara kepimpinan pengurusan sekolah dan kesselesaian bekerja dalam kalangan guru – guru sekolah menengah Daerah Rembau.

H_0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan pengurusan sekolah dan kesselesaian bekerja dalam kalangan guru – guru sekolah menengah Daerah Rembau.

Jadual 2.5 : Analisa Hubungan Antara Kepimpinan Pengurusan Sekolah Dan Keselesaan Bekerja Dalam Kalangan Guru – Guru Sekolah Menengah Di Sekolah – Sekolah Menengah Daerah Rembau

Kolerasi		Keselesaan	Kepimpinan
Keselesaan	Pearson Correlation	1	.614**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	182	182
Kepimpinan	Pearson Correlation	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	182	182

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Jadual 2.5. menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan yang sederhana antara kepimpinan pengurusan sekolah dan keselesaan bekerja dalam kalangan guru – guru sekolah menengah Daerah Rembau iaitu $r = .614$. Penyelidik merujuk kepada garis panduan dalam jadual 2.5.1. untuk menentukan kekuatan bagi kolerasi.

Jadual 2.5.1 : Kekuatan Nilai Pekali Kolerasi

Nilai Pekali Kolerasi r	Kekuatan kolerasi
.91 hingga 1.00 atau -.91 hingga -1.00	Sangat Kuat
.71 hingga .90 atau -.71 hingga -.90	Kuat
.51 hingga .70 atau -.51 hingga -.70	Sederhana
.31 hingga .50 atau -.31 hingga -.50	Lemah
.01 hingga .30 atau -.01 hingga -.30	Sangat Lemah
.00	Tiada Kolerasi

Sumber : Chua Yan Piaw (2006) : 79

KESIMPULAN & CADANGAN

Kesimpulan

Standard Kualiti Pendidikan Malaysia 2010, diperkenalkan oleh JNJK adalah bertujuan untuk memastikan kualiti pendidikan dalam pengurusan dan pentadbiran sekolah, sumber manusia dan pengajaran dan pembelajaran. Dengan adanya Instrumen penilaian

SKPM 2010, kualiti kepimpinan pengurusan sekolah dapat dinilai secara berterusan untuk penambakan ke arah pencapaian prestasi yang tinggi.

Merujuk Instrumen SKPM 2010, yang diperkenalkan JNJK dalam standard 1, SKPM 2010 yang memberi fokus kepada kepimpinan dan hala tuju kepimpinan pengurusan sekolah.

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa tahap kepimpinan kepimpinan pengurusan sekolah di enam buah sekolah menengah daerah Rembau yang dikaji, berada pada tahap baik.

Manakala standard 2, dalam Instrumen SKPM 2010, yang diperkenalkan JNJK yang memberi fokus kepada pengurusan organisasi terhadap keselesaan bekerja dalam kalangan guru-guru dalam Daerah Rembau. Dapatan kajian ini, menunjukkan bahawa tahap keselesaan bekerja dalam kalangan guru-guru dari enam buah sekolah menengah Daerah Rembau yang dikaji, berada pada tahap harapan.

Melalui kajian ini juga, didapati terdapat hubungan signifikan yang sederhana antara kepimpinan pengurusan sekolah dan keselesaan bekerja dalam kalangan guru-guru sekolah menengah Daerah Rembau.

CADANGAN

Dalam usaha untuk meningkatkan tahap kepimpinan pengurusan sekolah-sekolah menengah kepada tahap yang lebih tinggi. Pengurusan kepimpinan sekolah perlu membuat penilaian dan tindakan pelaksanaan kepada aspek-aspek yang terdapat dalam standard 1 SKPM 2010, yang berkaitan dengan kepimpinan dan hala tuju. tersebut. Antaranya gaya kepimpinan, penetapan dan pelaksanaan hala tuju iaitu visi dan misi sekolah, kemahiran komunikasi berkesan untuk perkongsian idea

dan maklumat, kemahiran merancang iaitu penyediaan untuk mencapai maklumat dan objektif sekolah.

Di samping itu, pengurusan sekolah hendaklah berkemahiran memotivasi dan mengerakkan warga sekolah untuk meningkatkan kualiti kerja. Kepimpinan pengurusan sekolah juga perlu berkemahiran dalam membuat keputusan dan menyelesaikan masalah. Selain itu, kepimpinan pengurusan sekolah mengamalkan kepimpinan instuksional untuk menerajui pelaksanaan kurikulum dan mengujudkan persekitaran yang menggalakkan pemupukan budaya belajar. Kepimpinan pengurusan sekolah menterjemahkan perkongsian kepimpinan untuk mewujudkan perkongsian tanggungjawab bersama dalam mengurus sekolah.

Menurut Zakaria (1996) (dalam Norasmah Othman, Kamaruzaman Moidunny 2012), menyatakan bahawa pemimpin sekolah mesti mempunyai kemahuan kuat untuk memimpin, mempunyai visi, contoh yang baik, berilmu, proaktif, rajin, tidak mudah mengalah dan mempunyai kemahiran komunikasi yang tinggi. Sementara itu, Laporan mesyuarat Gerakan Pengetua Cemerlang pada tahun 1998 (dalam Abdul Aziz 2003) menyatakan bahawa pemimpin sekolah berkesan menggunakan kemahiran komunikasi yang cemerlang, mempunyai hubungan manusia yang baik, sensitif kepada adat dan budaya yang pelbagai, mempunyai visi yang jelas, mampu mewujudkan persekitaran pendidikan yang dinamik, menerima tugas sebagai tanggungjawab profesional, membuat keputusan berdasarkan persetujuan bersama dan mahir dalam pengurusan dan teknologi maklumat; dan kemahiran personal yang lain.

Dalam usaha meningkatkan tahap keselesaan berkerja dalam kalangan guru-guru di organisasi sekolah yang lebih baik, kepimpinan pengurusan sekolah membuat penilaian dan tindakan susulan kepada setiap aspek dan kriteria kritikal dalam standard 2, SKPM 2010. Antara aspek dan kriteria kritikal adalah pengurusan sumber manusia yang diurus dengan berkesan untuk meningkatkan kualiti kerja warga sekolah. Aspek dan kriteria kritikal pengurusan prasarana yang diurus dengan baik, pengurusan kepimpinan sekolah mestilah memastikan keselesaan dan keselamatan warga sekolah.

Aspek dan kriteria kritikal pengurusan kewangan, aset alih dan aset tidak alih kerajaan, pengurusan kepimpinan sekolah hendaklah memastikan setiap perbelanjaan memberi pulangan yang optimum. Bagi aspek dan kriteria kritikal pengurusan data dan maklumat, pengurusan kepimpinan sekolah memastikan data dan maklumat dapat diakses dan dapat dimanfaatkan. Bagi aspek dan kriteria kritikal pengurusan sumber pendidikan dan teknologi maklumat dan komunikasi

(ICT), pengurusan kepimpinan sekolah perlu memastikan sumber pendidikan dan ICT dapat diurus bagi menyokong kualiti pendidikan.

Selain itu, aspek dan kriteria kirtikal tentang iklim, pengurusan kepimpinan sekolah sentiasa memastikan persekitaran dan suasana kondusif di sekolah supaya dapat memberi kesejahteraan pada warga sekolah dalam melaksanakan tanggungjawab. Pengurusan kepimpinan sekolah juga perlu aspek dan kriteria kirtikal yang berkaitan dengan pemuafakatan strategik dalam usaha memperoleh sumbangan dan sokongan pelbagai pihak bagi manfaat sekolah. Merujuk aspek dan kriteria kirtikal dalam pengurusan asrama pula, pengurusan kepimpinan sekolah hendaklah memastikan asrama diurus dengan berkesan supaya dapat memberi keselesaan, keselamatan dan perkembangan sahsiah murid.

Kajian Rosnani Kaman (2014), menunjukkan kepimpinan transformasional pengetua mempengaruhi amalan TQM, kepuasan kerja dan komitmen guru. Sebaliknya, amalan TQM tidak mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen guru. Amalan TQM juga bukan pemboleh ubah pengantara kepada hubungan antara kepimpinan transformasional dengan kepuasan kerja dan komitmen guru. Kajian ini juga mendapati pengetua mengamalkan stail kepimpinan transformasional pada tahap tinggi dan amalan TQM pada tahap sangat tinggi. Kepuasan kerja dan komitmen guru pula berada pada tahap tinggi.

Kajian Raziah Mansor dan Ahmad Esa (2009), mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepimpinan guru besar dengan kepuasan kerja guru. Dapatan ini menggambarkan semakin tinggi amalan gaya kepimpinan guru besar semakin tinggi pula kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh guru.

Menurut Teori Hierarki Keperluan Maslow, setiap individu akan melalui lima peringkat untuk mencapai kepuasan dan keselesaan bekerja dalam menuju kesempurnaan sendiri dalam hidup. Pada peringkat tertinggi, hierarki ini yang pengurusan kepimpinan sekolah perlu melihat pengiktirafan dan pengiktirafan kepada guru-guru yang memberi sumbangan kepada kecemerlangan sekolah.

Tugas pendidik semakin mencabar pada abad ke 21. Menurut Wong Kiet Wah, Noriati A.Rashid, Boon Pong Ying (2018), apabila guru merasakan tugas pengajaran mereka menarik, diiktiraf dan dihargai oleh pihak atasan, produktiviti seingkali akan meningkat.

Di samping itu, dalam usaha menambah baik tahap keselesaan bekerja dalam kalangan guru-guru, pengurusan kepimpinan sekolah perlu melihat peluang-peluang pembangunan profesional guru. Guru-guru baru berkeinginan untuk meningkatkan pembangunan profesionalisme dan kerjayaan peribadi penentu keselesaan bekerja.

Selain itu, terdapat juga faktor-faktor lain yang menyumbang kepada keselesaan bekerja dalam kalangan guru-guru di sekolah, antaranya persekitaran tempat kerja, gaji dan pengiktirafan.

Menurut kajian Mohd Fuad et. al. (2012) mendapati responden memberi pandangan positif guru mengenai keadaan pekerjaan, gaji dan imbuhan kewangan, peluang kenaikan pangkat, pengurusan dan penyeliaan pekerjaan, kerja-kerja tambahan selain mengajar, rakan sekerja, peningkatan kemajuan dan peluang kerjaya dan prasarana sekolah boleh dianggap sebagai satu indikator bahawa pengurusan, pentadbiran, persediaan serta infrastruktur sekolah-sekolah rendah agama di Selangor.

Kajian yang dijalankan oleh Yahya et. al. (2008) mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif antara sokongan pengurusan, pembangunan kerjaya, jaminan pekerjaan, latihan dan pembangunan serta ganjaran dengan komitmen pekerja terhadap organisasi. Menurutnya lagi, pihak majikan perlu memberi perhatian terhadap aspek-aspek tersebut untuk meningkatkan komitmen pekerja terhadap organisasi.

Secara umumnya kualiti pendidikan di Malaysia bergantung pada kompetensi kepimpinan pengurusan sekolah, keselesaan bekerja kalangan guru-guru dan kakitangan sokongan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab masing-masing. Kualiti kepimpinan dan tanggungjawab mendidik serta perkhidmatan yang berkesan dapat menajihkan keberhasilan kecemerlangan akademik dan sahsiah terpuji murid-murid.

RUJUKAN

- Abdul Ghani Abdullah (2010). *Tansformasi kepimpinan pendidikan*. PTS Profesional Publishing Sdn. Bhd. Batu Caves, Selangor.
- Abdul Rahman Abdul Majid (2010) *Kepimpinan dan penyeliaan instruksional dari perpektif pendidikan*, Penerbitan Multimedia Sdn. Bhd. Ipoh, Perak.
- Al. Ramaiah (2009) *Kepimpinan pendidikan cabaran masa kini*. IBS Buku Sdn. Bhd. Petaling Jaya.
- Ainon Mohd, Abdullah Hassan (2011). *Bakat dan kemahiran memimpin*. PTS Profesional Publishing Sdn. Bhd. Batu Caves, Selangor.
- Arsaythamby Veloo, Arumugam Raman (2013). *Kaedah analisis dan interpitasi data*. UUM Press, Sintok, Kedah.
- Azizi Yahya, Peter Voo, Ismail Maakip dan Mohd Dahlan A. Malek *Kaedah* (2017) *Penyelidikan dalam pendidikan*, Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Chek Mat (2003) *Kemahiran memimpin*. Utusan Publications & Distributos Sdn. Bhd. Kuala Lumpur.
- Chua Yan Piaw (2006) *Kaedah dan statistik penyelidikan buku 2 : Asas statistik penyelidikan* Mc Graw Hill Education, Kuala Lumpur
- Haryati Kamarudin. (2013) . *Kajian mengenai kepuasan kerja kakitangan pusat kaunseling MAINS mengikut sosio – demografi pekerja untuk meningkatkan prestasi kerja*. *Jurnal Pusat Kaunseling MAINS. Bil. 1 90 – 102*.
- Ibrahim Jari, Chua Yang Piaw (2017). *Pengaruh perilaku kepemimpinan pengetua ke atas tekanan kerja guru sekolah menengah di Melaka*. *Education Leader (Pemimpin Pendidikan)*, vol. 5, 59 – 74.
- Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti (2010). *Standard kualiti pendidikan Malaysia 2010*, Kementerian Pendidikan Malaysia, Putrajaya.
- Kamal Abd. Manaf (1996) *Manusia dan personaliti : Membentuk insan yang sempurna*. Utusan Publications & Distributos Sdn. Bhd. Kuala Lumpur

- Lee Keok Cheong, Zakri Abdullah, Chua Lay Nee (2018). *Penyelidikan dalam pendidikan*. Oxford Fajar Sdn. Bhd. Shah Alam.
- Mohamad Fuad Ishak, Sapie Sabilan, Suhana Mohamed Lip, Mohamad Amin Azwin Jaafar, Mohd Shahril Ahmad Razimi, Mohd Zam Zam Saroni (2012). *Kepuasan kerja guru-guru agama sekolah Rendah Agama (SRA) Jabatan Agama Islam Selangor*.
- Nik Azis Nik Pa, Noraini Idris (2008). *Perjuangan memperkasa pendidikan di Malaysia pengalaman 50 tahun merdeka*. Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd. Kuala Lumpur
- Norasmah Othman, Kamaruzaman Moidunny (2012) *Kepimpinan pendidikan dan pengurusan pendidikan: cabaran kepada guru besar dan pengetua*.
- Nurjannah F.A. Kariming, Abdul Said Ambotang (2018). *Hubungan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru tingkatan 6 zon pantai timur Sabah*. *Jurnal Komunikasi Borneo 2018 vol. 6*
- Othman Talib (2016). *SPSS Analisis data kuantitatif untuk penyelidik muda*, MPWS Rich Publication, Bandar Baru Bangi.
- Raziah Mansor dan Ahmad Esa (2009). *Hubungan gaya kepimpinan guru besar dengan kepuasan kerja guru di tiga buah sekolah rendah di Seremban*. *Seminar Kebangsaan Pengurusan Pendidikan PKPGB 2009, UTHM*
- Rojieha Zakaria (2009). *Ciri-ciri kepimpinan pengetua yang dikehendaki oleh guru-guru*. *Pojek Penyelidikan Ijazah Sarjana Muda yang tidak diterbitkan*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Rosnani Kaman (2014). *Pengaruh kepimpinan pengetua dan amalan pengurusan kualiti menyeluruh (TQM) terhadap kepuasan kerja serta komitmen guru*. *Tesis keperluan Ijazah Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan*. Universiti Utara Malaysia.
- Salmiah Hassan (2016). *Sikap guru permulaan terhadap profesion perguruan*. *Kementerian Pendidikan Malaysia. Jurnal Psikologi dan Kaunseling*. Bil. 7, 167 – 182.

- Sektor Psikologi dan Kaunseling (2017). Psikometrik : Keselesaan dan kepimpinan . Jabatan Pendidikan Negeri Selangor .
- Syed Ismail Syed Mustapa, Ahmad Subki Miskom (2016) Pengantar Pengajian Profesional. Sasbadi Sdn. Bhd. Petaling Jaya.
- Wan Faridah Akmal Wan Ismail¹, Noor Azmi Mohamad & Ishak Mad Shah. (2002) Kepimpinan transaksi/transformasi dan ciri kerja profesional teknologi maklumat sektor awam malaysia. Universiti Teknologi Malaysia. *Jurnal Teknologi*, 37: 57–70
- Wong Kiet Wah, Noriati A.Rashid, Boon Pong Ying (2018). Asas kepimpinan dan pembangunan profesional. Oxford Fajar Sdn. Bhd. Shah Alam.
- Yahya Don (2007), Kepimpinan pendidikan di Malaysia. PTS Profesional Publishing Sdn.Bhd. Batu Caves, Selangor.
- Yin Yen Yen (2016). Kesan kesejahteraan, sokongan organisasi dan kepimpinan pengagihan instruksional terhadap sikap optimistik akademik dan kesedaran organisasi sekolah. Tesis Ijazah Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan.
- Zakiah Hj. Ahmad (2014). NPQEL Menjana kepimpinan masa depan : menggilap permata. Institut Aminudin Baki KPM, Bandar Enstek, Nilai.

Faktor Penglibatan Dalam Perlakuan Negatif Dan Penerimaan Remaja Berisiko Terhadap Intervensi Kaunseling

Zainah binti Ahmad Zamani¹, Farah Nurul Asyikin binti Mohamad Sukri²

^{1,2}Pusat Kesejahteraan Manusia dan Masyarakat

Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan

Universiti Kebangsaan Malaysia

Selangor

zainah@ukm.edu.my

ABSTRAK

Remaja adalah pemimpin masa depan. Negara Malaysia tidak lari daripada menghadapi pelbagai isu sosial dalam kalangan remaja yang semakin meningkat. Setiap individu dalam masyarakat memainkan peranan dalam mencegah dan menghapuskan masalah ini daripada menjadi lebih serius. Tujuan kajian ini adalah untuk mengenal pasti faktor penglibatan perlakuan negatif dan penerimaan remaja berisiko terhadap intervensi kaunseling. Kajian ini juga ingin mengenal pasti intervensi dan pendekatan kaunselor dalam menangani isu yang dialami oleh remaja berisiko ini. Kajian ini berbentuk kualitatif yang melibatkan sesi temuduga secara mendalam dengan informan yang terdiri daripada tiga orang remaja berisiko dari sebuah institusi perlindungan dan tiga orang kaunselor berdaftar. Hasil kajian mendapati antara faktor yang menyebabkan mereka terlibat dalam perlakuan negatif adalah keluarga dan rakan sebaya. Manakala dari segi penerimaan remaja berisiko terhadap intervensi kaunseling didapati adalah positif walaupun pada peringkat awal mereka agak berhati-hati disebabkan oleh proses penyesuaian yang perlu dilalui terhadap pusat pemulihan. Implikasi kajian ini juga turut dibincangkan.

Kata Kunci: *Faktor Penglibatan; Perlakuan Negatif; Penerimaan; Remaja Berisiko; Intervensi Kaunseling*

PENDAHULUAN

Dewasa ini, banyak masalah yang berkaitan dengan isu sosial remaja. Selain daripada masalah penyalahgunaan dadah, masalah-masalah sosial yang lain seperti lepak, bohsia, seks di luar perkahwinan dan HIV/AIDS merupakan masalah-masalah yang semakin berleluasa dalam kalangan pelajar-pelajar sekolah (Sapora Sipon 2000). Tingkah laku awal delinkuensi dan salah laku dapat dibendung oleh set amalan didikan ibu bapa yang efektif; pemantauan, disiplin yang sesuai, peglibatan positif, galakan kemahiran dan penyelesaian masalah interpersonal (DeGarmo & Forgatch 2000). Remaja merupakan golongan pelapis yang bakal menerajui tampuk pimpinan negara pada masa depan. Oleh itu, masalah keruntuhan moral dan perlakuan negatif dalam kalangan pelajar memerlukan perhatian yang serius dan satu perancangan yang teliti haruslah dilakukan oleh pihak sekolah dalam menangani masalah ini (Suradi Salim 1993). Justeru, perkembangan emosi serta fizikal mereka harus dititikberatkan bagi memastikan negara kita melahirkan lapisan remaja yang sihat minda dan cergas tubuh badan. Hal ini penting agar pucuk pimpinan negara pada masa hadapan terjamin. Walaubagaimanapun, dewasa ini, masyarakat seringkali digemparkan dengan berita – berita tentang keruntuhan akhlak dan moral remaja.

Data statistik dari Jabatan Kebajikan Masyarakat (JKM 2017) menunjukkan bilangan remaja lelaki jauh lebih tinggi daripada remaja perempuan dalam penglibatan kes jenayah iaitu seramai 4837 remaja lelaki berbanding 316 remaja perempuan pada tahun 2014, 4368 lelaki, 301 perempuan pada tahun 2015 dan 4607 lelaki, 279 perempuan pada tahun 2016. Perkara ini harus diambil serius oleh semua pihak dan perlu memainkan peranan dalam mengatasi masalah perlakuan negatif dalam kalangan remaja berisiko khususnya. Langkah-langkah yang dirangka untuk mengurangkan isu ini haruslah dilaksanakan di semua institusi tidak kira di rumah pengasih, sekolah juvana mahupun sekolah harian biasa. Justeru itu, sebelum merangka satu program atau inisiatif yang berimpak kepada mereka, kita harus terlebih dahulu mengetahui faktor penyebab kepada tingkah laku antisosial ini.

Objektif Kajian

Terdapat tiga objektif kajian iaitu yang pertama, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti faktor penglibatan remaja berisiko dalam perlakuan negatif. Kedua adalah untuk melihat penerimaan remaja berisiko ini terhadap intervensi kaunseling dan yang ketiga adalah untuk mengenal pasti intervensi dan pendekatan yang digunakan oleh kaunselor dalam mengendali isu serta masalah yang dikemukakan oleh remaja berisiko ini.

Persoalan Kajian

Berdasarkan objektif kajian yang dinyatakan di atas, maka tiga persoalan kajian dibina seperti berikut:

1. Apakah faktor penglibatan dalam perlakuan negatif oleh remaja berisiko ?
2. Sejauh manakah penerimaan remaja berisiko ini terhadap intervensi kaunseling ?
3. Apakah intervensi dan pendekatan yang digunakan oleh kaunselor dalam mengendali isu remaja berisiko ini ?

Kepentingan Kajian

Kajian ini memberi fokus kepada remaja berisiko yang terlibat dalam salah laku dan anti sosial. Hasil kajian ini adalah signifikan untuk beberapa pihak yang terlibat khususnya ibu bapa, kaunselor, pegawai psikologi serta institusi pemulihan akhlak dalam memahami golongan ini dengan lebih mendalam dan juga dapat membentuk program yang sesuai ke arah pemulihan akhlak dengan lebih berkesan.

Kajian Lepas

Tingkah laku negatif dan antisosial dalam kalangan remaja boleh dikatakan sebagai masalah sosial yang utama (Greenwood et.al 1996). Tidak kira remaja lelaki atau perempuan, kedua-duanya menyumbang dalam kenaikan statistik tentang laporan-laporan yang diterima berkaitan isu-isu yang tidak sihat ini. Antara isu-isu yang sering menjadi tumpuan remaja berisiko ini adalah vandalisme, buli, merokok, mencuri dan sebagainya. Tingkah laku antisosial remaja di dalam semua bentuk seperti ponteng, mencuri, dadah, penderaan, vandalisme, keganasan dan sebagainya adalah satu beban yang serius terhadap masyarakat dan komuniti (Braet et.al 2007). Kegiatan-kegiatan mereka ini bukan sahaja memberi kesan pada diri mereka sebagai pemangsa, malah turut menjejaskan prestasi serta perkembangan mangsa mereka. Kes buli misalnya, apabila seorang individu sering disasarkan untuk menjadi mangsa buli, terdapat beberapa kesan dan perubahan yang terjadi pada mereka samada dari segi fizikal mahupun mental. Jika dilihat dari aspek fizikal misalnya, mungkin terdapat beberapa kesan calar atau lebam pada bahagian anggota badan mereka. Jika dilihat dari aspek mental pula, sudah tentu mangsa mengalami trauma serta sentiasa merasakan diri mereka berada di dalam keadaan terancam. Jika ingin mendalami satu persatu kesan daripada perlakuan jenayah ini terhadap mangsanya, sudah pasti pelbagai impak yang

ditemui. Walaubagaimanapun, bagaimana remaja ini terjebak dalam kegiatan tidak sihat ini juga harus dikenal pasti. Beberapa kajian telah menyimpulkan bahawa didikan awal ibubapa mempunyai kesan secara langsung terhadap tingkah laku delinkuen dan juga mempunyai kesan secara tidak langsung terhadap afiliasi devian rakan sebaya (Simons 1996). Model pembelajaran sosial menunjukkan bahawa didikan ibu bapa memainkan peranan kedua dalam delinkuensi remaja melalui galakan terhadap kekurangan kawalan diri dan konformiti (DeGarmo & Forgatch 2005). Terdapat juga beberapa model perkembangan yang memfokuskan tentang bagaimana perceraian berkait dengan delinkuensi (Patterson et.al 1998). Faktor lain yang diambil kira adalah tahap interpersonal seperti; a) faktor yang mempengaruhi interaksi antara ibubapa dan anak, b) hubungan di antara pasangan dan hubungan dengan keluarga yang paling utama, kawan dan jiran (jaringan sosial), c) penduduk dan suasana tempat tinggal, dan akhirnya, d) tret personaliti keibubapaan dan psikopatologi (Braet et.al 2007). Faktor-faktor ini tidak dianggap sebagai mempunyai kesan secara langsung terhadap tingkah laku kanak-kanak dan remaja, tetapi menjadi pengantara melalui kemahiran keibubapaan (Eddy, Reid & Fetrow 2000).

Didikan ibu bapa yang terganggu dan tidak efektif adalah kunci yang meletakkan anak-anak dalam risiko untuk menghadapi permasalahan dalam penyesuaian diri (DeGarmo & Forgatch 2005). Selain itu, interaksi aversif dengan guru-guru dan rakan sebaya juga membawa kepada kegagalan awal di sekolah dan penolakan rakan sebaya (DeGarmo & Forgatch 2005). Namun begitu, remaja yang melakukan jenayah ini tidak harus dipersalahkan sepenuhnya. Hal ini kerana, sebagai masyarakat yang prihatin dan bertanggungjawab, kita seharusnya membantu golongan ini keluar dari kepompong aktiviti tidak sihat ini dengan cara mengenal pasti punca sebenar seterusnya merangka inisiatif bagi membantu mereka untuk keluar daripada dunia tersebut. Masyarakat yang menghukum serta melabel remaja ini secara tidak langsung memberikan peluang dan ruang untuk mereka berubah ke arah yang negatif dan menggalakkan mereka untuk terus terjebak dengan perlakuan negatif. Perlakuan negatif oleh remaja ini didorong oleh pelbagai faktor. Ada ketika remaja adalah mangsa keadaan di mana mereka terpaksa melakukan aktiviti ini untuk meneruskan hidup terutama sekali bagi remaja yang sudah hilang tempat bergantung. Juga bagi mereka yang mempunyai bebanan dan tanggungjawab yang harus dipikul, apabila sudah sampai satu tahap mereka tersepit dengan ujian yang dilalui, mereka akhirnya memilih jalan ini dengan beranggapan bahawa mereka dapat keluar dari masalah hidup jika melibatkan diri dalam perbuatan tersebut. Ahli keluarga memberikan pengukuhan negatif bagi tingkah laku antisosial yang jelas seperti pergaduhan, melawan kata dan sebagainya, dan seawal umur individu itu dalam tahap pra sekolah, rakan sebaya devian menyediakan pengukuhan positif bagi tingkah laku antisosial yang

terselindung seperti menipu, mencuri dan sebagainya (Synder, Reid & Patterson 2003).

Remaja masa kini mengalami pelbagai isu akhlak dan keruntuhan moral. Kadar peningkatan krisis moral remaja semakin meningkat apabila peningkatan kes juvana berlaku secara drastik dari semasa ke semasa. Hal ini kerana, jika kita hendak menyelesaikan sesuatu perkara, kita harus selidik dahulu masalah yang dihadapi. Oleh yang demikian, mengenal pasti faktor penglibatan remaja berisiko dalam kegiatan ini adalah objektif pertama kajian ini. Remaja yang datang dari pelbagai latar belakang keluarga, pendidikan, ekonomi serta budaya harus diteroka untuk memahami mereka. Namun begitu, penyesuaian latar belakang antara kaunselor dan klien juga harus dititikberatkan. Dalam hal ini, sebagai seorang yang lebih profesional, kaunselor memainkan peranan penting dalam menyesuaikan diri dengan keadaan. Hubungan kaunseling yang melibatkan kaunselor dan klien dari latar belakang budaya yang berbeza dari segi etnik, agama, jantina, umur, status sosioekonomi, kelompok sosial dan personaliti harus diberi perhatian, (Zakaria Mohamad 2011). Selain itu, berdasarkan Kajian Gejala Sosial di Kalangan Belia Malaysia yang dilaksanakan ke atas 2,403 informan, kajian menunjukkan sebanyak 94% atau 2,249 informan pernah melakukan sekurang-kurangnya sekali dalam tingkah laku berisiko, dan selebihnya sebanyak 6% atau 154 informan yang mengatakan tidak pernah melakukan perkara tersebut (Institut Penyelidikan Pembangunan Belia Malaysia 2010). Berdasarkan kepada kajian ini juga, sub-dimensi tingkah laku berisiko yang terlibat adalah seksual (51.3%), penyalahgunaan bahan (54.5%), tiada keperaturan (86.5%), tiada integriti (90.4%) dan jenayah (52.4%), (Institut Penyelidikan Pembangunan Belia Malaysia 2010). Lingkungan umur remaja yang terlibat dalam isu sosial juga majoritinya adalah kumpulan umur 15 tahun hingga 19 tahun. Oleh yang demikian, tindakan yang efisien harus diperkukuh bagi menangani isu ini. Tambahan lagi, mendalami ilmu-ilmu tentang teknik, intervensi serta pendekatan kaunseling yang digunakan oleh kaunselor amat penting untuk kita pelajari. Pemilihan pendekatan yang bersesuaian perlu diketahui untuk diaplikasikan dalam konteks kaunseling Malaysia yang bersifat pelbagai budaya (Othman 2000). Hal ini kerana, tanggapan pertama klien terhadap kaunselor apabila berhadapan dengan mereka adalah sangat penting dalam memainkan peranan terhadap cara penerimaan mereka terhadap sesi-sesi yang akan dijalankan seterusnya. Selain itu, kaunselor hari ini juga dilihat sebagai seorang yang sudi mendengar dan membantu. Justeru, kaunselor sekaligus menjadi harapan masyarakat untuk memainkan peranan yang lebih besar dan bermakna dalam menyumbang ke arah kesejahteraan masyarakat (Amla et.al 2001).

Kajian ini juga dijalankan bagi mengenal pasti intervensi dan pendekatan kaunseling yang digunakan oleh kaunselor dalam menghadapi remaja berisiko.

Tidak ada satu pendekatan yang sesuai untuk semua klien dalam setiap suasana kesulitan yang dialami oleh klien tersebut (Baruth & Huber 1985). Oleh itu, mendalami intervensi dan pendekatan yang sesuai digunakan bagi satu-satu masa dan keadaan tertentu menguatkan lagi sebab bagi kajian ini dijalankan di institusi. Institusi yang dimaksudkan pusat pemulihan akhlak. Institusi ini menjadi sasaran utama bagi lokasi kajian adalah kerana, di sini telah menempatkan remaja yang telah melakukan jenayah dan sedang menerima rawatan pemulihan akhlak menerusi sesi kaunseling yang dikendalikan oleh kaunselor-kaunselor berdaftar. Oleh hal yang demikian, secara spesifiknya, kaunselor yang bertugas di sini adalah lebih sesuai dijadikan informan kajian ini kerana mereka berurusan secara langsung dengan remaja berisiko ini. Justeru, penerangan yang lebih jelas tentang teknik penggunaan dan pendekatan yang digunakan mudah diperolehi. Hal ini sekaligus dapat melihat betapa pentingnya pemilihan pendekatan sebagai panduan menghadapi klien berdasarkan latar belakang kesalahan yang telah klien lakukan. Pendekatan kaunseling penting kerana ia menunjukkan bagaimana kaunselor mengkonsepsikan masalah klien berdasarkan tingkah laku, sekarang dan akan datang (Sharf 2000). Pelbagai bentuk penerimaan yang ditunjukkan oleh remaja ini merupakan cabaran bagi kaunselor. Mentafsir dan menganalisa pendekatan manakah yang lebih bersesuaian dan sehati dengan jiwa mereka merupakan tugas kaunselor. Kajian-kajian yang dijalankan sebelum ini lebih menjurus kepada kepelbagaian pendekatan yang sering digunakan. Oleh itu kajian ini dijalankan untuk melihat intervensi kaunseling yang sesuai serta melihat sejauhmana remaja berisiko menerima intervensi tersebut.

Definisi Konsep Dan Operasi

Remaja berisiko dipecahkan kepada dua kategori oleh Boehnke dan Winkels (2002) iaitu kategori pertama adalah “kewujudan kumpulan penentang” atau “oppositional groups” dalam masyarakat. Konflik wujud antara kumpulan ini yang terdiri daripada remaja delinkuen dan masyarakat dewasa akibat daripada keinginan golongan muda untuk menunjukkan status dewasa mereka. Remaja berisiko juga akan cenderung untuk membuat provokasi terhadap masyarakat dengan melakukan penentangan yang melanggar norma-norma yang diterima masyarakat. Kategori yang kedua pula membawa teori bahawa berisiko sebenarnya melakukan perbuatan normal, dilakukan dan diterima oleh masyarakat tetapi berlaku secara tersirat. Konsep berisiko juga melibatkan konsep delinkuensi. Penggunaan istilah delinkuen digunakan dalam istilah perundangan bagi kanak-kanak dan remaja yang didakwa atas kesalahan jenayah dan di bawah tindakan mahkamah. Delinkuen juga merujuk kepada tingkah laku devian atau anti sosial juvana yang dianggap membahayakan masyarakat dan mengancam masa depan, perkembangan dan kesihatan juvana itu sendiri (Cavan & Ferdinand 1975).

Dari segi definisi operasional, remaja delinkuen dalam kajian ini merujuk kepada remaja yang berumur 12 tahun ke 18 tahun yang ditempatkan di institusi pemulihan akhlak. Mereka ditempatkan di institusi berkenaan disebabkan oleh kesalahan dan jenayah yang mereka telah lakukan.

METODOLOGI

Reka Bentuk Kajian

Bagi melaksanakan kajian ini, reka bentuk penyelidikan kualitatif telah digunakan. Penyelidikan secara kualitatif bertujuan untuk mendekati dunia informan dan memahami situasi sebenar yang dialami dan difikirkan oleh informan di samping mengetahui perasaan dan pendapat mereka secara langsung (Rozmi Ismail 2013). Kaedah temubual telah dipilih oleh pengkaji untuk menemubual informan-informan yang terpilih dari institusi yang berkaitan dan sesuai dengan tajuk serta tujuan kajian. Selain itu, setiap sesi temubual yang dijalankan harus dirakamkan menggunakan pita rakaman dan pengkaji perlu mendapatkan keizinan daripada informan tersebut terlebih dahulu. Jika informan tidak membenarkan sesi tersebut dirakam, maka tiada rakaman dilakukan.

Populasi Dan Sampel Kajian

Kajian ini menumpukan kepada punca dan sebab-sebab tentang mengapa remaja ini terjebak ke dalam kegiatan-kegiatan dan perlakuan negatif. Oleh hal yang demikian, remaja yang didapati atau yang telah disabitkan atas kesalahan jenayah, yang telah ditempatkan di pusat pemulihan atau institusi kebajikan telah menjadi populasi pilihan bagi sampel kajian ini. Mendekati kisah kehidupan mereka merupakan inisiatif yang sesuai bagi mengetahui punca sebenar mereka bertingkah laku sedemikian. Oleh itu beberapa informan telah dipilih dari kalangan remaja yang menjadi penghuni bagi salah satu institusi pemulihan akhlak di Malaysia. Selain itu, sejauhmana penerimaan mereka terhadap pendekatan serta intervensi kaunseling yang digunakan juga adalah antara objektif kajian ini. Oleh hal yang demikian, informan juga ditanya berkaitan pandangan mereka terhadap sesi kaunseling yang mereka jalani.

Tatacara Kajian

Pelaksanaan kajian ini dimulakan dengan mengenal pasti masalah kajian, membina objektif kajian dan persoalan kajian serta mengenal pasti soalan-soalan berstruktur untuk digunakan semasa temubual sebagai data kajian. Seterusnya

untuk menjayakan kajian ini, beberapa prosedur perlu dilaksanakan sebelum kajian ini dapat dilakukan seperti mendapat kebenaran daripada institusi pemulihan akhlak remaja. Selepas kebenaran diperolehi, pengkaji perlu memberi sedikit penerangan kepada pihak pengurusan institusi sebelum temubual dengan remaja berisiko dan kaunselor dapat dilakukan. Masa yang diperuntukan untuk temubual adalah diantara 40 minit hingga satu jam bagi setiap informan.

Analisis Data

Proses penganalisan data dimulakan dengan mendengar semula rakaman pita suara yang diperolehi. Pengkaji perlu mengulang semula proses ini sekurang-kurangnya dua kali bagi kesemua informan yang terlibat dalam kajian ini. Proses yang pertama adalah bagi mendengar secara keseluruhan tentang maklumat yang diperolehi. Manakala, kali kedua mendengar rakaman tersebut adalah untuk menganalisis data bagi mencapai objektif kajian.

Pengkaji perlu membuat satu transkrip bagi setiap satu sesi temubual. Selain memudahkan proses menganalisis data, transkrip juga bertujuan sebagai bukti temubual. Maklumat yang diteliti dianalisis secara analisis tematik. Hasil kajian kemudiannya dibahagikan mengikut tema yang telah dipilih agar data juga kelihatan lebih berstruktur dan teratur.

DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Dapatan kajian ini dianalisis melalui transkrip verbatim. Transkrip ini kemudian dibahagikan kepada tiga tema utama iaitu faktor penglibatan remaja dalam perlakuan negatif, tahap penerimaan remaja berisiko terhadap intervensi kaunseling dan pendekatan dan intervensi yang digunakan oleh kaunselor. Hasil kajian yang diperolehi hanya melaporkan secara keseluruhan tanpa mengambil ungkapan kata-kata yang dinyatakan oleh informan.

Faktor Penglibatan Remaja Berisiko Terlibat Dengan Perlakuan Negatif

Remaja sebenarnya masih lagi berada pada tahap mencari identiti diri. Jika dilihat dari skop peranan keluarga, golongan ini dipercayai mempunyai perkaitan yang amat kuat terhadap isu-isu gejala sosial yang semakin merisaukan semua pihak ini. Tidak hairan lah jika faktor keluarga merupakan antara faktor yang menyebabkan remaja berisiko ini terlibat dalam perlakuan negatif. Keluarga adalah satu institusi masyarakat yang paling rapat dengan remaja. Perbezaan yang ketara dari segi kesihatan mental, fizikal dan psikologikal individu dapat dilihat di antara mereka

yang berasal daripada sebuah keluarga yang harmoni dan mereka yang datang daripada keluarga yang pincang. Ibu bapa yang terlalu sibuk sehingga tiada masa yang boleh diluangkan bersama anak-anak telah memberikan mereka peluang bersosial dengan dunia luar. Tiada pemantauan yang dilakukan oleh ibu bapa menyebabkan remaja ini terdedah kepada unsur-unsur negatif serta melibatkan diri dengan rakan yang memberi kesan yang negatif juga kepada mereka. Institusi keluarga yang berpecah belah juga menjadi faktor kepincangan isu sosial remaja kini. Ibu bapa yang mempunyai masalah rumahtangga seperti kerap bertengkar di rumah, menunjukkan perbuatan agresif seperti tingkah laku memukul dan sebagainya sedikit sebanyak telah memberi tekanan kepada anak-anak mereka. Oleh itu, golongan ini mencari kebebasan dan hiburan lain di luar bagi meredakan tekanan yang mereka alami.

Aspek yang menjadi perhatian adalah kekeluargaan. Menurut Zainuddin, Zuria dan Salleh (2008) dalam kajian mereka yang bertajuk Pendekatan kaunseling menangani kebebasan dalam kalangan pelajar institusi pengajian tinggi, faktor keluarga seperti gaya asuhan, kasih sayang, dan kawalan memberi kesan terhadap pembentukan identiti remaja. Kebanyakan remaja yang menerima rawatan pemulihan akhlak tersebut mempunyai latar belakang keluarga yang berpecah belah atau disfungsi. Selain itu, akibat daripada golongan ini yang mendapat kurang perhatian dan kasih sayang juga menyebabkan mereka mencari kebahagiaan dan keselesaan di luar yang tidak sihat. Tambahan lagi, golongan ini lebih terkesan dengan pengabaian daripada keluarga sendiri berbanding penolakan daripada rakan sebaya mereka. Hal ini menguatkan lagi alasan mereka untuk terjebak ke dalam aktiviti-aktiviti tidak sihat ini. Keluarga yang kurang menitikberatkan tentang didikan agama ini juga membuatkan mereka tidak dapat mengawal diri apabila keinginan melakukan perkara-perkara tidak sihat ini timbul.

Selain itu, golongan kedua yang memainkan peranan dalam aspek punca-punca remaja-remaja berisiko terlibat dengan aktiviti tidak bermoral ini adalah kawan-kawan dan rakan sebaya. Mereka mudah menerima cabaran yang diajukan oleh rakan-rakan mereka tanpa memikirkan akibat atau kesan serta risiko yang menanti. Selain daripada pengaruh rakan, penerimaan remaja ini dalam sesuatu kumpulan sosial juga merupakan salah satu punca mereka melakukan aktiviti tidak sihat itu. Mereka sanggup melakukan apa jua yang disyaratkan untuk diterima masuk ke dalam kumpulan sosial itu.

Pengaruh daripada rakan sebaya sangat memberi kesan kepada penglibatan remaja berisiko dalam perlakuan negatif. Masalah pembinaan sendiri yang tidak sempurna juga turut memuncak apabila pelajar berjauhan dari keluarga dan berada di kolej (Chandler & Gallagher 1996). Perkara ini juga turut disokong oleh

kajian yang dilakukan oleh Mohamed Sharif & Suria (2012) menyatakan bahawa punca utama remaja terlibat dalam aktiviti ponteng ini adalah faktor rakan sebaya. Hal ini berlaku apabila berlakunya proses pembelajaran apabila remaja ini belajar sesuatu tindakan tersebut akibat daripada pemerhatian mereka terhadap tingkah laku individu lain yang memberi pengaruh kepada kehidupannya. Tambahan lagi, menurut kajian Mohamed Sharif & Suria (2012), peringkat umur remaja ialah peringkat membentuk identiti sendiri seperti tingkah laku, memilih rakan sebaya, gaya berpakaian dan lain-lain. Selain itu, bagi individu yang sering disisihkan oleh rakan sebaya mereka, individu tersebut cenderung untuk bertingkah laku yang tidak baik semata-mata ingin diterima masuk ke dalam kumpulan sosial tersebut. Perkara ini lama kelamaan sudah menjadi kebiasaan dalam kehidupan mereka. Jika dilihat dari sudut penerimaan kemasukan remaja berisiko ini ke institusi pemulihan akhlak, terdapat pelbagai faktor yang menyebabkan mereka menjadi penghuni institusi pemulihan akhlak. Ada daripada kalangan mereka yang memang secara sukarelanya masuk ke dalam institusi atas dasar hilang tempat bergantung. Ada yang masuk setelah didapati bersalah dan dijatuhkan perintah mahkamah untuk ke institusi tersebut.

Faktor diri individu juga memainkan peranan dalam menyumbang kepada faktor penglibatan. Tanpa pegangan hidup dan prinsip yang menjadi asas bertingkah laku yang kukuh, golongan remaja pastinya mudah goyah jika diancam dengan ugutan dan kecaman. Sikap segelintir remaja yang jenis berani mencuba dan ingin mencuba juga merupakan punca yang menyumbang kepada berlakunya pelbagai gejala sosial yang membimbangkan ini. Bermula atas dasar ingin mencuba, kemudian timbul rasa seronok. Lalu, aktiviti tersebut menjadi rutin harian mereka yang tidak baik.

Penerimaan Remaja Berisiko Terhadap Intervensi Kaunseling

Setiap informan mempunyai tahap penerimaan yang berbeza terhadap sesi kaunseling dan intervensi yang telah diusahakan oleh pihak di institusi. Walaupun terdapat sedikit respons yang negatif, namun kebanyakan daripada mereka mempamerkan respons yang positif. Hal ini menandakan bahawa mereka menerima usaha daripada pihak berwajib ini untuk membantu mereka melakukan perubahan pada diri sendiri. Golongan ini juga sebenarnya suka jika ada pihak yang sudi untuk membela nasib mereka dan meluangkan masa untuk membantu mereka memodifikasi tingkah laku negatif mereka itu. Majoriti daripada kalangan mereka ini mempunyai latarbelakang keluarga yang kurang memberi perhatian dan kasih sayang sesama ahli sendiri. Oleh hal yang demikian, mereka sedikit sebanyak telah membuka hati untuk lebih menyayangi diri mereka sendiri apabila terdapatnya pihak yang prihatin terhadap keadaan mereka. Hal ini sekaligus

menjadikan mereka untuk mencuba keluar daripada kepompong isu permasalahan sosial yang tidak sihat itu. Walaupun perubahan yang ditunjukkan tidaklah begitu ketara dan tidak berlaku secara drastik, namun sekurang-kurangnya, usaha untuk mereka menjadi seorang yang lebih baik itu ada. Walaubagaimanapun, terdapat juga kes di mana klien tidak memberikan respons yang positif seperti rakan-rakan lain di permulaan sesi rawatan pemulihan diberikan. Perkara ini bukan menunjukkan kepada kelemahan pengisian yang dibawa oleh kaunselor tersebut. Malah, ianya berpunca dari dalam diri remaja itu sendiri yang mungkin mengalami sedikit kesukaran dalam menyesuaikan diri dengan persekitaran baharu.

Tempoh untuk seseorang individu itu untuk berubah berbeza antara satu sama lain berkemungkinan kerana tahap motivasi dan pegangan dalam diri mereka yang berlainan.

Selain itu, faktor kaunselor juga memainkan peranan yang penting, yakni kejayaan kaunselor dalam menjaga kebajikan remaja ini dengan mewujudkan suasana yang kondusif, selamat dan terapeutik selain menjaga emosi remaja menyumbang kepada penerimaan positif terhadap intervensi kaunseling (Kate 2005). Menurut Cummings, Barak dan Hallberg (1995) klien merasakan sesi kaunseling itu menjadi lebih bermakna dan membantu apabila isu atau permasalahan disentuh dengan lebih mendalam selain merasakan diri lebih baik setelah sesi kaunseling tamat. Cummings et al. (1995) turut mengatakan bahawa perubahan yang positif turut disebabkan klien meletakkan emosi yang mendalam dan cuba untuk memahami isu mereka dengan lebih baik hasil daripada sokongan dan bantuan yang diberikan oleh kaunselor.

Remaja yang ditempatkan di institusi pemulihan akhlak ini datangnya daripada latar belakang keluarga, ekonomi, pendidikan serta kes-kes yang berbeza. Kaunselor yang menjalankan sesi kaunseling bersama mereka haruslah memilih teknik pendekatan yang bersesuaian agar kaunselor mendapat kepercayaan yang tinggi daripada klien. Tambahan lagi, jika pendekatan dan teknik yang sesuai digunakan dalam sesi, klien merasa lebih terbuka untuk menceritakan atau berkongsi kisah hidup mereka kepada kaunselor. Setelah mendengar secara terperinci tentang permasalahan, tugas kaunselor juga dipermudahkan dalam merangka satu perancangan bagi membantu remaja ini memodifikasi tingkah laku negatif mereka ke arah yang lebih positif. Perbezaan-perbezaan yang wujud inilah yang memerlukan pelbagai teknik pendekatan untuk diaplikasikan agar remaja selesa dan pembinaan repo antara kaunselor dan klien lebih cepat terbentuk. Kepelbagaian teknik pendekatan amat penting untuk pihak kaunselor mendapatkan kepercayaan daripada klien. Kaunselor harus bersikap lebih terbuka dalam mencari pendekatan dengan cara tersendiri yang sesuai dengan keadaan

klien-klien mereka. Penting juga bagi kaunselor untuk menjadi fleksibel dalam menggunakan pendekatan-pendekatan kaunseling sewaktu mengendalikan sesi bersama klien. Sebagai golongan yang profesional, kaunselor harus bijak memilih pendekatan yang sesuai dan berupaya untuk mengawal keadaan jika terdapat sebarang tingkah laku yang tidak diinginkan berlaku.

Intervensi Dan Pendekatan Kaunseling Yang Digunakan Oleh Kaunselor

Perkara yang paling penting dalam proses pengendalian kaunseling di antara kaunselor dan klien adalah membina hubungan dan kepercayaan yang baik di antara kedua-dua pihak tersebut. Kaunselor perlu bijak mencari peluang yang terbaik untuk mendapatkan kepercayaan daripada klien. Hal ini bergantung kepada cara yang dianggap sesuai sebagai salah satu inisiatif bagi mewujudkan rasa selamat pada diri klien. Dengan ini, kaunselor lama kelamaan mampu mewujudkan hubungan yang baik di antara mereka.

Jika remaja berisiko menghadapi kesukaran untuk meluahkan perasaan disebabkan perasaan malu, kaunselor perlu mengubahsuai pendekatan kaunseling dengan lebih kreatif. Salah satunya adalah mengintegrasikan pendekatan ekspresif melalui Terapi Seni sebagai salah satu alternatif awal kepada klien. Melalui cara ini, klien secara tidak langsung menceritakan tentang permasalahan yang dialami mereka. Terapi Seni adalah berdasarkan idea di mana proses kreatif dalam penghasilan seni itu adalah pemulihan dan menguatkan hidup serta merupakan satu bentuk komunikasi bukan lisan tentang pemikiran dan perasaan, (American Art Therapy Association, 1996). Terapi ini mampu menyelesaikan konflik emosi, meningkatkan kesedaran dan semangat sendiri, membina kesedaran sosial, mengubah tingkah

laku dan membina strategi penyelesaian masalah (Zulkifli Ibrahim 2014). Pendekatan ini juga dikatakan sesuai bagi individu yang menghadapi kesukaran untuk berkomunikasi dan menyampaikan sesuatu isu melalui lisan.

Tambahan lagi, Terapi Main juga boleh digunakan pada fasa awal proses pembinaan hubungan yang baik di antara kaunselor dan klien. Terapi ini merupakan salah satu cara untuk membantu remaja yang mengalami masalah dengan menggunakan permainan sebagai medium komunikasi di antara mereka dengan kaunselor, (Cattanach 2003). Remaja ini juga boleh mengekspresikan perasaan mereka melalui gaya bermain. Oleh itu, mereka mampu menyalurkan tenaga yang berlebihan dan melepaskan emosi-emosi yang terpendam yang tidak dapat dikeluarkan sebelum ini, (Santi & Nanda 2016).

Selain itu, pendekatan lain yang digunakan adalah tidak terus kepada isu yang dibawa oleh klien. Sebagai contoh, jika klien itu adalah mereka yang dirujuk oleh pengadu-pengadu lain, maka kaunselor bertanggungjawab untuk menyelidik dahulu latar belakangnya seperti keluarga, keadaan kewangan, kesihatan atau dari segi pencapaian akademiknya. Kaunselor harus memastikan sama ada maklumat yang disampaikan oleh pengadu itu adalah benar ataupun tidak. Klien dipanggil untuk sesi kaunseling yang pertama jika maklumat yang diterima telah disahkan kebenarannya.

Seterusnya, antara pendekatan lain yang digunakan adalah remaja berisiko dipanggil serta diwajibkan untuk menghadiri sesi kaunseling yang pertama pada peringkat awal. Kaunselor pada mulanya dikehendaki berlaku tegas terhadap klien. Dalam kajian Zainuddin et.al (2008), kaunselor perlu menggunakan kaedah latihan ketegasan dalam membantu klien membina jati diri dan seterusnya mampu berhubung secara sihat dengan orang lain (MacGreen & Navaro 1998). Pada sesi ini, tingkah laku klien diperhati dan dinilai sama ada penerimaan mereka terhadap kemasukan ke institusi akhlak tersebut positif atau sebaliknya. Bagi sesi yang pertama, ianya adalah pertemuan yang pertama bagi kedua-dua pihak. Oleh itu, pengisian yang berat menjadi sia-sia jika klien belum dapat membina hubungan yang baik dengan kaunselor.

Pendekatan dan intervensi kaunseling bertujuan untuk membantu kaunselor mengendalikan sesi dengan lebih efisien dan efektif. Pendekatan kaunseling juga membantu dalam memberi panduan kepada kaunselor untuk membantu klien menyelesaikan isu yang dialami mereka. Pengetahuan pendekatan kaunseling penting kerana ia menunjukkan bagaimana kaunselor mengkonsepsikan masalah klien berdasarkan tingkah laku lalu, sekarang dan akan datang (Sharf 2000). Kajian ini mendapati bahawa terdapat 3 pendekatan yang sering digunakan kaunselor. Pendekatan yang dimaksudkan adalah Pendekatan REBT, Pendekatan Realiti dan juga Pendekatan Pemusatan Insan.

Pendekatan *Rational Emotive Behavioral Therapy* (REBT) adalah pendekatan tingkah laku kognitif yang memfokuskan kepada perkaitan di antara perasaan, tingkah laku dan pemikiran. Selain itu, pendekatan ini juga mengaitkan pemikiran tidak rasional dengan permasalahan emosi manusia serta mengetengahkan pendapat bahawa manusia mempunyai pilihan untuk terus menyumbang kepada permasalahan yang dihadapi atau mengambil langkah untuk menghentikan proses permasalahan itu (Aina Razlin 2014).

Pendekatan seterusnya adalah Pendekatan Realiti yang mana pendekatan ini menegaskan bahawa manusia mempunyai kebebasan serta boleh membuat

pilihan dan bertanggungjawab terhadap pilihan tersebut. Pendekatan ini bermatlamat sebagai membantu seseorang bagi mencapai autonominya dan membantu klien dalam menentukan dan memperjelaskan tujuan-tujuan mereka. Di dalam pendekatan ini, kaunselor membantu klien dalam mencari beberapa alternatif lain dalam mencapai kehendak yang diinginkan klien dengan syarat, klien sendiri yang menetapkannya.

Seterusnya, Pendekatan Pemusatan Insan juga dikatakan sangat popular dalam kalangan kaunselor. Pendekatan ini lebih menjadi pilihan kerana kaunselor berpendapat bahawa pendekatan ini lebih berfokus kepada sifat-sifat yang harus dimiliki kaunselor dan juga menekankan tentang perhubungan yang baik di antara klien dan kaunselor adalah faktor utama bagi memastikan sesebuah sesi kaunseling itu dianggap berjaya. Kriteria yang terdapat pada Pendekatan Pemusatan Insan seperti mendengar, berempati, melayan, kongruen, terima tanpa syarat, taraf kaunselor yang sama dengan klien membuatkan ia sangat serasi dengan masyarakat (Zakaria Mohamad 2011). Pendekatan yang diperkenalkan oleh Rogers ini menyatakan kepercayaan bahawa manusia itu memang baik, boleh dipercayai dan mempunyai keupayaan yang tinggi dalam memahami diri mereka sendiri dan mampu meleraikan konflik masing-masing tanpa campur tangan daripada kaunselor.

Oleh yang demikian, seorang kaunselor mampu memberikan yang terbaik dalam usaha untuk membantu golongan remaja berisiko ini untuk kembali ke pangkal jalan. Hasil kajian menunjukkan secara keseluruhannya kesemua informan menerima intervensi dan sesi kaunseling yang dijalankan secara positif.

KESIMPULAN

Sebagai kesimpulan, kajian ini dilakukan bagi mengkaji faktor penglibatan remaja berisiko dalam perlakuan negatif, mengenal pasti sejauhmana penerimaan remaja ini terhadap intervensi kaunseling dan pendekatan kaunseling yang digunakan dalam menangani masalah dan isu remaja tersebut. Faktor keterlibatan mereka di dalam perlakuan negatif secara keseluruhannya bermula daripada keluarga, rakan sebaya serta faktor kelemahan diri. Penerimaan remaja berisiko terhadap intervensi kaunseling juga adalah positif kerana mereka mempunyai keinginan untuk berubah dan menjadi individu yang lebih baik. Intervensi dan pendekatan kaunseling yang digunakan oleh kaunselor yang meliputi secara direktif atau bukan direktif juga adalah sesuai untuk diaplikasi kepada remaja yang berisiko ini.

Akhirnya, setiap individu dalam masyarakat bertanggungjawab dalam memainkan peranan bagi mengurangkan isu-isu yang berkaitan masalah sosial remaja. Walaupun dengan hanya menegur atau melaporkan kegiatan negatif mereka, ianya sudah memadai dalam membantu mengurangkan peratusan kes tingkah laku anti sosial dan negatif. Selain itu, kajian-kajian berkaitan penerimaan remaja berisiko terhadap sesi kaunseling harus diperbanyakkan lagi supaya masyarakat sedar tentang apa yang sebenarnya dilalui dan dirasai oleh golongan remaja. Selain menyalahkan pihak yang tertentu disebabkan oleh peningkatan kes keruntuhan akhlak remaja, adalah penting ahli masyarakat mendalami serta mendekati perjalanan kisah hidup remaja ini agar masyarakat tidak mempunyai pandangan yang negatif tetapi sebaliknya memberi sokongan yang padu kepada remaja berisiko untuk terus berusaha memperbaiki diri dan seterusnya menjadi individu yang produktif serta menyumbang bakti kepada negara.

RUJUKAN

- Aina Razlin. 2014. *Pendekatan dan konsep asas Terapi Rasional Emotif Tingkah Laku*. Kenali REBT semudah ABC, 27-93
- Amla Salleh et al. 2001. "Kemahiran Respons Lisan Kaunselor dalam Sesi Kaunseling" dlm. *Jurnal Pendidikan*, 26, 53-64
- Azyyati, M.N., Fariza. M.S. & Salasiah, H.H. 2013. *Ciri-ciri Remaja Berisiko: Kajian Literatur*. *Islamiyyat* 35(1) 2013: 111- 119.
- Bandura, A. 1977. *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. 1977. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Baruth L. G., & Huber, C. H. 1985. *Counseling and psychotherapy: Theoretical analyses and skills application*. Columbus Merrill Publication
- Boehnke K, Bergs-Winkels, D 2002. Juvenile delinquency under conditions of rapid social change, *Sociological Forum*, 17, 57–79
- Braet C, Claus L, Verbeken S, Van Vlierberghe L. 2007. Impulsivity in overweight children. *European Journal of Adolescent Psychiatry*, 15, 473–483
- Cavan, R.S. & Ferdinand, T.N. 1975. *Juvenile delinquency*. Ed. ke-3. USA: J.B. Lippincott Company.
- Cattanach, A. 2003. *Introduction to play therapy*. New York, NY, US: Brunner-Routledge
- Chandler, L. A., & Gallagher, R. P. 1996. Developing a taxonomy for problems seen at a university counseling center. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 29, 4-12
- Cummings, A.L. & Barak, A., & Hallberg, E.T. 1995. Session helpfulness and session evaluation in short-term counselling. *Counselling Psychology Quarterly*, 8 (4), 325-332

- DeGarmo, D.S. & Forgatch, M.S. 2005. Early development of delinquency within divorced families: evaluating a randomized preventive intervention trial. *Developmental Science*, May, 8, 229-239
- Eddy, J.M., Redi, J.B., & Fetrow, R. A. 2000. An elementary school-based prevention program targeting modifiable antecedents of youth delinquency and violence: Linking the interests of families and teachers (LIFT). *Journal of Emotional & Behavioral Disorders*, 8(3), 165-176
- Greenwood, P. W., Model, K.E., Rydell, C.P. & Chiesa J.R. 1996. *Diverting children from a life of crime: Measuring costs and benefits*. Santa Monica, CA: RAND Corporation
- Institusi Penyelidikan Pembangunan Belia Malaysia. Laporan 2010
- Jabatan Kebajikan Masyarakat 2017. Laporan data statistik.
- Kate, R. 2005. 30 years in prison for crime committed by 12 years old. World Social List Website, wsws.org
- Kazdin, A. 1987. Treatment of Antisocial Behavior in Children: Current Status and Future Directions. *Psychological Bulletin*, 102, 187-203
- Mac Green, D. & Navarro, R. L. 1998. Situation specific assertiveness in the epidemiology of sexual victimization among university women. *Psychology of Women Quarterly* 22:589-604
- Mohamed Sharif Mustaffa & Suria Abd Jamil. 2012. Mengenal Pasti Punca-Punca Masalah Ponteng di Kalangan Pelajar Sekolah Rendah: Satu Kajian Kes. *Journal of Educational Psychology & Counselling*, 6, 50-73
- Othman Mohamed 2000. *Prinsip psikoterapi dan pengurusan dalam kaunseling*. Penerbit Universiti Putra Malaysia
- Patterson, G.R. Forgatch, M.S., Yoerger, K.L. & Stoolmiller, M. (1998). Variables that initiate and maintain an early onset trajectory for juvenile offending. *Development & Psychopathology*, 10, 532-547
- Rozmi Ismail 2013. *Metodologi penyelidikan: Teori dan praktis*. Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia

- Santi Widiyarsi et.al. 2016. Terapi Permainan Berbasis Kearifan Lokal: Peluang Implementasi Teknik Konseling di Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal CARE (Children Advisory Research and Education)*. 4(1),61-68
- Sapora Sipon. 2000. *Peranan Kaunselor Sekolah dan Masalah Keruntuhan Moral Pelajar*. Pemimpin Berciri Kaunselor: Menangani Kegawatan Sosial, 86-100
- Sharf, R. S. 2000. *The theories of psychotherapy and counseling* (2nd ed.). Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Simon, H. A. 1996 “Economic Rationality: Adaptive Artifice.” Pp. 25-49 (Chapter 2) in *The Sciences of the Artificial*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Snyder, J., Reid, J. & Patterson, G. 2003. A social learning model of child and adolescent antisocial behaviour. In B.B. Lahey, T.E. Moffitt, & A. Caspi (Eds.). *Causes of conduct disorder and juvenile delinquency* (pp. 27-48). New York: Guildford Press
- Suradi Salim. 1993. *Pelaksanaan perkhidmatan bimbingan dan kaunseling di sekolah-sekolah menengah di Malaysia*. Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya
- Zainuddin Abu, Zuria Mahmud & Salleh Amat. 2008. Pendekatan Kaunseling Menangani Masalah Kebebasan dalam Kalangan Institut Pengajian tinggi: Dua Kajian Kes. *Jurnal Pendidikan* 33: 107-123
- Zakaria Mohamad. 2011. Pola Pengetahuan, Kefahaman dan Penggunaan Pendekatan di kalangan Kaunselor di Malaysia. *Jurnal Kemanusiaan* bil. 15, 82-96
- Zulkifli bin Ibrahim. 2014. Aplikasi Teknik ‘Art Therapy’ Dalam Meneroka Kes Buli di Sekolah Rendah: Satu Kajian Kes. Fakulti Pendidikan dan Pembangunan Manusia, Universiti Pendidikan Sultan Idris, Tanjung Malim

Pola Perkembangan Kerjaya Pelajar Di Sebuah Sekolah Berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super

Izzah Supeni¹, Ahmad Jazimin Jusoh²,
¹Pejabat Pendidikan Daerah Sabak Bernam, Selangor;
² Universiti Pendidikan Sultan Idris, Perak
Izzahsupeni75@gmail.com

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan mengkaji pola perkembangan kerjaya pelajar di sebuah sekolah berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super. Reka bentuk kajian deskriptif jenis kajian kes dan analisis dokumen telah digunakan dalam kajian ini. Peserta kajian telah dipilih melalui pensampelan bertujuan. Data kajian dikutip melalui teknik temu bual dan teknik analisis dokumen. Kaedah explanation building diguna untuk menganalisis dapatan kajian ini. Hasil kajian menunjukkan empat tema yang dikenal pasti berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super. Pertama, 2 daripada 4 peserta kajian menjelaskan mereka tidak bergantung kepada pekerjaan ibu bapa dalam menentukan kerjaya mereka. Kedua, data menunjukkan kebolehan mental peserta kajian bukan merupakan unsur penting dalam membentuk konsep sendiri kerjaya mereka. Ketiga, dapatan kajian menggambarkan ciri-ciri personaliti yang dimiliki oleh peserta kajian sangat mempengaruhi cara mereka mempersepsikan tentang kerjaya mereka. Keempat, 3 daripada 4 peserta kajian berpandangan bahawa pola perkembangan kerjaya yang dilakukan adalah berdasarkan peluang pekerjaan yang wujud. Kajian ini boleh menyumbang kepada perkembangan ilmu dalam Teori Perkembangan Kerjaya Super.

Kata Kunci: Pola Perkembangan Kerjaya Pelajar; Teori Perkembangan Kerjaya Super

PENDAHULUAN

Pengenalan

Dalam bab ini, pengkaji akan membincangkan perkara-perkara tentang aspek dan skop kajian yang ingin dijalankan. Penyelidikan ini adalah berfokus kepada aspek kerjaya iaitu mengkaji pola perkembangan kerjaya pelajar di sebuah sekolah berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super. Maka, kajian yang akan dijalankan oleh pengkaji adalah untuk mengkaji pola perkembangan kerjaya pelajar di sebuah sekolah berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super.

Permasalahan Kajian

Menurut Super dalam Rohany (2008), proses perkembangan kerjaya dilihat sebagai satu proses yang bermula daripada tahap pertumbuhan di mana kanak-kanak menfantasikan diri berada dalam pelbagai bidang pekerjaan, ke tahap penerokaan, tahap penubuhan, tahap pengukuhan dan akhir sekali tahap menurun atau persaraan. Rangka rujukan proses perkembangan kerjaya menerusi Teori perkembangan Kerjaya Super menjadi garis panduan kepada kaunselor kerjaya dalam memahami proses dan tahap perkembangan kerjaya dalam menjalankan kaunseling kerjaya. Kajian tentang pola perkembangan kerjaya dalam bidang Teori Perkembangan Kerjaya Super masih belum meluas di Malaysia. Kebanyakan kajian lebih tertumpu kepada Teori-Teori Holland dan lain-lain. Masalah pola perkembangan kerjaya boleh ditentukan melalui teori Perkembangan Kerjaya Super seperti pekerjaan ibu bapa, kebolehan mental, ciri personaliti dan peluang pekerjaan.

Bagi ibu bapa yang terlalu bimbang tentang masa depan kerjaya anak, ramai di kalangan mereka yang telah merancang dan menetapkan bidang pekerjaan masa depan anak-anak dan menyebabkan mereka tidak melalui tahap fantasi dan percubaan. Semua ini berlaku kerana mereka terlalu bimbang dan berhati-hati tentang masa depan anak akibat yang berlaku di sekeliling kita kini (Rohany, 2008). Kesimpulannya, perkembangan kerjaya sukar diramalkan. Keperluan dan keutamaan individu sudah berubah yang menyebabkan pendidikan berterusan diperlukan termasuk mengkaji perkembangan kerjaya pelajar di sekolah. Justeru itu, adalah menjadi tanggungjawab pengkaji untuk mengkaji pola perkembangan kerjaya pelajar berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super berdasarkan faktor pekerjaan ibu bapa, kebolehan mental, ciri personaliti dan peluang pekerjaan.

Tujuan Kajian

Tujuan kajian yang ingin dikaji ialah mengkaji pola perkembangan kerjaya pelajar berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super, iaitu berdasarkan faktor Pekerjaan ibubapa adalah sangat penting kepada individu pada peringkat awal, Kebolehan mental bagi kejayaan individu, Ciri personaliti iaitu keupayaan mental, kemahiran, pendidikan, ciri perwatakan dan pengalaman serta peluang pekerjaan

Soalan Kajian

- 1) Apakah faktor-faktor yang menyumbang kepada pola perkembangan kerjaya pelajar berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super?
- 2) Apakah faktor-faktor yang tidak menyumbang kepada pola perkembangan kerjaya pelajar berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super?

Kesignifikan kajian

Kajian ini sangat berguna kepada pengkaji, guru bimbingan dan kaunseling, kaunselor yang berminat, pensyarah-pensyarah yang mengajar dalam bidang ini, pelajar-pelajar, ibu bapa dan sesiapa sahaja yang berminat dengan kajian ini.

Kajian ini adalah bertujuan khusus untuk mengkaji pola perkembangan kerjaya pelajar di sebuah sekolah berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super. Melalui hasil dan dapatan yang diperolehi daripada kajian ini ia sangat penting sebagai pemahaman kepada pengkaji untuk memahami pelajar-pelajar di sekolah pengkaji dalam pola perkembangan kerjaya pelajar berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super. Dapatan kajian ini dapat juga melihat kecenderungan para pelajar masa kini terhadap kerjaya yang dipilih oleh mereka berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super. Tidak semua individu memilih sesuatu jenis kerjaya kerana minat yang mendalam tetapi kerana faktor-faktor lain seperti pengaruh persekitaran, kebolehan mental, konsep sendiri dan peluang pekerjaan .

Teori Perkembangan Kerjaya Super

Teori dalam aspek kerjaya adalah sangat penting. Kebanyakan teori yang telah dihasilkan cuba menghuraikan dan menerangkan hubungan antara individu dengan pekerjaan yang diceburi terutama yang berkaitan dengan keselarasan kerjaya, kepuasan kerjaya dan pencapaian kerja di samping persoalan pokok yang berhubung dengan perkembangan kerjaya individu.

Menurut Sidek (2002) Teori Perkembangan Kerjaya Super diperkenalkan oleh Donald E. Super pada tahun 1952. Teori ini bersumberkan konsep-konsep sendiri yang ada dalam diri seseorang. Konsep-konsep sendiri ini dikatakan mempengaruhi pemilihan kerjaya serta kepuasan terakhir kerjaya seseorang itu. Pemilihan kerjaya yang dibuat oleh individu itu akan mencerminkan kesesuaian dan keselarasan dengan konsep sendiri seseorang dan akan dapat memberi kepuasan maksimum bagi satu-satu pengalaman alam kerjaya seseorang individu itu.

Fokus teori ini kepada perkembangan kerjaya mengikut tahap umur setiap individu, pemindahan konsep sendiri kepada konsep kerjaya, bentuk perkembangan kerjaya yang dilalui oleh individu dan proses kematangan kerjaya. Super juga telah mengambil kira empat unsur utama dalam pendekatannya iaitu peringkat hidup semasa mencari vokasional, kematangan vokasional, pemindahan konsep sendiri kepada konsep sendiri vokasional dan corak kerjaya itu sendiri.

Ciri Teori Super ialah 1) Manusia dilahirkan berbeza-beza daripada kebolehan, nilai, tret, personaliti dan konsep sendiri. 2) Ciri yang ada pada individu itu sesuai dengan kebolehan individu itu sendiri. 3) Seseorang individu boleh bekerja lebih daripada satu profesion bergantung kepada kemampuannya. 4) Individu bertambah cekap dengan bertambahnya masa dan pengalaman. Walaubagaimanapun, individu yang sering bertukar pekerjaan akan mengalami satu proses kerjaya yang malar. 5) Proses perubahan ini terbahagi kepada lima, iaitu pertumbuhan, penerokaan, pengukuhan, pengekalan dan penurunan. 6) Kerjaya seseorang itu ditentukan oleh faktor Pekerjaan, Ibu Bapa, Kebolehan Mental, Ciri Personaliti Dan Peluang Pekerjaan. 7) Seorang kaunselor boleh meminta kliennya menyatakan harapan mereka tentang kemajuan diri pada masa akan datang. Kaedah ini dapat memberi kematangan fikiran, meletakkan diri klien kepada realiti dan menyingkirkan mereka daripada fantasi. 8) Proses perkembangan kerjaya adalah proses berterusan. 9) Proses penerimaan atau tolak ansur individu terhadap faktor sosial, konsep sendiri dan realiti adalah satu bentuk peranan yang dimainkan dalam fantasi atau realiti. 10) Kepuasan bekerja bergantung sejauh mana individu menyalurkan minat, tret personaliti dan nilai kepada saluran yang sesuai. 11) Tahap kepuasan manusia bergantung kepada kadar mereka melaksanakan konsep sendiri. 12) Kerja dan pekerjaan berdasarkan kepada personaliti untuk lelaki dan wanita walaupun sesetengah manusia itu melibatkan faktor tersebut secara kebetulan. 13) Proses perkembangan kerjaya penting untuk perkembangan dan pelaksanaan konsep sendiri. Perkembangan ini adalah satu proses gabung jalin dengan faktor baka, fizikal, pembentukan *role play* dan penilaian daripada *role play*. 14) Perkembangan kehidupan seseorang boleh ditentukan oleh faktor kematangan, minat dan perkembangan konsep sendiri.

Menurut Sidek (2002) pola perkembangan kerjaya seseorang ditentukan oleh beberapa faktor, iaitu : a) Pekerjaan ibu bapa adalah faktor sangat penting kepada individu pada peringkat awal b) Kebolehan mental juga menjadi faktor bagi kejayaan akademik individu. Kebolehan ini juga menentukan peluang pekerjaan yang terbuka kepadanya c) Ciri personaliti, iaitu keupayaan mental, kemahiran, pendidikan, ciri perwatakan dan pengalaman pekerjaan d) Peluang pekerjaan

Definisi Operasional

Definisi operasional dalam kajian ini perkembangan kerjaya merujuk kepada definisi Teori Perkembangan Kerjaya Super iaitu pola perkembangan kerjaya seseorang individu pada tahap umur 16 tahun. Teori Perkembangan Kerjaya Super merujuk kepada tujuan dalam kajian ini ialah Teori Perkembangan Kerjaya yang digunakan dalam kajian ini iaitu bagaimana pola perkembangan kerjaya peserta kajian berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super seperti pekerjaan ibu bapa, kebolehan mental, ciri personaliti dan peluang pekerjaan.

Batasan Kajian

Bagi menjalankan kajian ini, penyelidik telah membataskan kajian ini kepada perkara yang utama iaitu dapatan kajian dan tempat kajian. Jadi, dapatan kajian hanya diperbincangkan dalam konteks sekolah yang dikaji sahaja. Di samping itu, pengkaji menganggap pelajar tingkatan empat sekolah ini lebih matang untuk berbincang secara kualitatif berbanding dengan pelajar kategori menengah rendah.

Berdasarkan kepada skop kajian dan juga metod yang digunakan dalam kajian ini maka kajian ini adalah menjurus kepada satu lokasi sahaja iaitu pelajar-pelajar di sebuah sekolah di Daerah Sabak Bernam di Negeri Selangor Darul Ehsan. Semua maklumat yang diperolehi melalui kajian ini adalah diperolehi berdasarkan kaedah temu bual semi berstruktur dan analisis dokumen secara manual. Populasi kajian ini adalah hanya 4 orang pelajar tingkatan 4 sahaja yang telah dikenal pasti. Rasional memfokus kepada pelajar tingkatan 4 sahaja adalah kerana pelajar ini akan mula mempunyai pola perkembangan kerjaya apakah jurusan yang mereka akan ambil bagi menentukan bidang mereka pada masa hadapan contohnya aliran sastera, sains, dan vokasional. Maka dengan ini, skop kajian hanya memfokus kepada aspek tersebut di samping hanya merujuk kepada pelajar tingkatan empat sahaja tanpa melibatkankan pelajar-pelajar daripada tingkatan yang lain.

Menurut Othman (2009), meletakkan kajian ke dalam tradisi penyelidikan dan kerangka teoritikal yang tertentu juga sudah menunjukkan keterbatasan kajian tersebut. Misalnya, walaupun dapatan kajian kualitatif tidak boleh digeneralisaikan dari segi statistik, tetapi dapatannya adalah boleh pindah dalam konteks dan situasi lain.

Rumusan

Oleh itu, secara kesimpulannya dalam bab ini merupakan bab pengenalan yang merangkumi aspek telah dibincangkan tentang kajian yang ingin dijalankan oleh penyelidik. Setiap aspek termasuk latar belakang kajian, tujuan kajian, kesignifikan kajian teori-teori yang berkaitan kerjaya, soalan kajian definisi dan limitasi kajian telah pun dibincangkan secara menyeluruh dalam bab ini. Oleh itu daripada hasil kajian ini diharapkan dapat menjawab segala persoalan yang wujud dalam kajian ini. Penulisan bab ini membincangkan tentang bagaimana penyelidik mengkaji individu iaitu pelajar tingkatan empat dalam pola perkembangan kerjaya pelajar di sebuah sekolah berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super.

METODOLOGI KAJIAN

Pendahuluan

Bab ini menjelaskan metodologi yang digunakan dalam kajian ini. Subjek kajian yang terdiri daripada peserta kajian yang telah dikenal pasti daripada sebuah sekolah menengah di Daerah Sabak Bernam, Selangor. Di samping itu fokus kajian diberikan terhadap kajian dan penganalisan maklumat temu bual menggunakan perisian Nvivo 2.0 dan teknik analisis dokumen secara manual.

Reka Bentuk Kajian

Reka bentuk kajian ialah kajian deskriptif jenis kajian kes dan analisis dokumen. Teknik pengumpulan data adalah temu bual dan analisis dokumen. Pemilihan kaedah kajian kes dibuat berdasarkan beberapa sebab. Menurut Simon (1990) dalam kajian Siti Nuryushida (2009), kajian kes dalam pendidikan masih baru dan ia tidak diteroka seperti bidang-bidang sosiologi, antropologi, sejarah, psikologi, sejarah dan perubatan yang telah lama menggunakannya.

Disebabkan kelainan ini dan kajian kes memainkan peranan penting dalam kajian pendidikan dan psikologi, maka kajian kes ini perlu diteroka secara lebih mendalam. Kajian kes adalah analisis secara mendalam yang melibatkan satu atau lebih perkara, ketetapan, program, kumpulan sosial, masyarakat, individu dalam keadaan sebenar. Menurut Mc Millan (2008) dalam Siti Nuryushida (2009) kajian kes merupakan penyiasatan satu entiti yang mana didefinisikan dan seterusnya dikategorikan mengikut masa dan tempat.

Kajian kes adalah sama seperti *observational study*. Matlamat kajian adalah untuk memperoleh maklumat daripada informan pertama mengenai proses sosial dalam konteks semulajadi (Silverman 2000). Penyelidikan kualitatif digunakan sebagai kaedah untuk mengumpul data kerana tujuan kajian dijalankan adalah bertujuan untuk mengkaji pola perkembangan kerjaya pelajar berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super dan seterusnya adalah untuk mengetahui faktor-faktor pemilihan kerjaya di kalangan mereka. Sarantoks (1997) dalam kajian Siti Nuryushida (2009) mengatakan bahawa, kajian kualitatif menawarkan hubungan peribadi dan celik akal di mana penyelidik dapat mendekati pelajar, situasi dan fenomena yang dikaji. Jadi, dengan cara ini, pengkaji dapat meneliti permasalahan yang dihadapi pelajar semasa.

Maka jelas menunjukkan bahawa kajian secara kajian kes ini merupakan satu yang fleksibel dan bersesuaian untuk digunakan bagi meneroka dengan lebih dalam mengkaji pemilihan kerjaya dalam kalangan pelajar menurut Teori Perkembangan Kerjaya Super.

Lokasi Kajian

Kajian ini dijalankan di salah sebuah sekolah yang terletak di Selangor. Kajian kes ini di jalankan di salah sebuah sekolah menengah daerah Sabak Bernam Selangor. Pola perkembangan kerjaya peserta kajian lokasi kajian ini dibuat berdasarkan kepada sekolah menengah ini adalah kerana sekolah ini dapat memenuhi skop kajian ini. Umumnya, pemilihan lokasi kajian ini dibuat adalah disebabkan kerana terdapat pelajar tingkatan empat yang telah dikenal pasti pelbagai aliran di sekolah ini. Selain disebabkan terdapatnya peserta kajian, pemilihan sekolah ini juga adalah disebabkan pengkaji merasakan bahawa pelajar tingkatan empat yang menuntut di sekolah ini adalah lebih matang untuk berbincang secara kualitatif.

Peserta Kajian

Peserta kajian ini dijalankan ke atas pelajar tingkatan empat pelbagai aliran. Peserta adalah seramai empat orang sahaja yang dipilih secara *purposive*. Patton (1990) menyatakan bahawa tidak ada satu peraturan bagi menentukan saiz sampel dalam penyelidikan kualitatif. Menurut beliau lagi, pertimbangannya berdasarkan kepada jenis-jenis maklumat yang ingin diperolehi dan maklumat tersebut harus menggambarkan kepelbagaian yang di perlukan dalam kajian (Siti Nuryushida , 2009).

Instrumen Kajian

Bagi memperolehi maklumat tentang penyelidikan ini adalah melalui temu bual dan analisis dokumen. Menurut Mason (1996) dalam Bogdan dan Biklen (2003), beliau menggambarkan temu bual dan analisis dokumen menjadikan sesuatu lebih baik. Pengumpulan data untuk kajian kes ini bergantung kepada bukti daripada pelbagai sumber data iaitu melalui teknik temu bual, pemerhatian secara langsung dan analisis dokumen. Berikut adalah huraian dengan lebih terperinci mengenai teknik pengumpulan data yang dijalankan dalam kajian ini (Siti Nuryushida, 2009).

Temu Bual

Kaedah temu bual merupakan kaedah yang mula-mula digunakan dalam bidang penyelidikan. Namun begitu, ia membolehkan seseorang pengkaji memperolehi penerangan yang lebih mendalam terhadap ciri-ciri jawapan yang diberi sebagaimana yang dikehendaki oleh objektif sesuatu penyelidikan (Mohd Majid, 1994).

Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan soalan temu bual yang di bahagikan kepada tiga bahagian untuk informan utama. Soalan protokol untuk bahagian i) adalah untuk melihat faktor demografi yang berkaitan dengan pelajar. Manakala bagi bahagian ii) adalah untuk melihat pola perkembangan kerjaya pelajar berkaitan pemilihan kerjaya. Seterusnya untuk bahagian iii) adalah untuk mengetahui apakah faktor-faktor pola perkembangan kerjaya pelajar tersebut.

Analisis Dokumen

Selain mengumpul dan mendapatkan data melalui temu bual, maklumat dalam bentuk dokumen adalah satu sumber yang penting dalam penyelidikan kajian kes. Mengikut Silverman (2000), analisis dokumen adalah bahan simpanan bertulis dan juga tidak bertulis. Bahan bertulis adalah merujuk kepada buku, belanjawan sekolah, manakala bahan tidak bertulis pula adalah seperti video tape dan filem.

DAPATAN KAJIAN, KEPUTUSAN DAN PERBINCANGAN

Pendahuluan

Bab ini adalah merupakan dapatan kajian dalam mengkaji pola perkembangan kerjaya pelajar berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super. Dapatan kajian ini diperolehi melalui proses temu bual dan teknik analisis dokumen .

Temu bual dengan peserta kajian

Pekerjaan Ibu Bapa

A) Pekerjaan ibu bapa
Berdasarkan temu bual dengan peserta kajian 1, 2, 3 dan 4 faktor pekerjaan ibu bapa tidak menjadi faktor pola perkembangan kerjaya peserta kajian. Ini jelas dengan jawapan mereka secara tegas dengan penjelasan atau alasan masing-masing bahawa pekerjaan ibu bapa tidak menjadi faktor perkembangan kerjaya mereka.

B) Pengaruh ibu bapa
Berdasarkan temu bual dengan peserta kajian 1, 2, 3 dan 4 faktor pengaruh ibu bapa tidak menjadi faktor pola perkembangan kerjaya peserta kajian. Ini jelas dengan jawapan mereka bahawa pengaruh ibu bapa tidak mempengaruhi pola perkembangan kerjaya mereka .

Mak saya suruh jadi cikgu. Tapi saya tak minat . Ayah ikut je.. Dia tak paksa

Document 'DATA PESERTA 1 TEMU BUAL 1 : PENGARUH IBU BAPA', 1 passages, 77characters.Section 56, Paragraphs 177-178, 77 characters.

C) Pengaruh adik beradik
Berdasarkan temu bual dengan peserta kajian 1 menunjukkan bahawa walaupun perhubungan beliau dengan abang sangat rapat namun ia tidak mempengaruhi pola perkembangan kerjaya beliau. Manakala peserta kajian 2 menunjukkan jawapan yang berbeza, iaitu kerjaya kakak beliau menjadi idola kepada beliau untuk memilih kerjaya sebagai seorang juruaudit. Ini menunjukkan bahawa peserta kajian 2 dipengaruhi kerjaya kakak beliau untuk pola perkembangan kerjaya beliau sebagai seorang juruaudit sama seperti kakak beliau.

Berdasarkan temu bual yang telah dijalankan dengan peserta kajian 3 dan 4 tiada dapatan berkaitan pengaruh adik beradik.

Dengan abang sangat rapat . Tapi sekarang dia kerja di Singapura .**Dia penghantar Mc Donald**

Document 'DATA PESERTA 1 TEMU BUAL 1 : PENGARUH ADIK BERADIK', 1 passages, 90 characters. Section 64, Paragraphs 208-209, 0 characters. Section 14, Paragraphs 593-595, 124 characters.

D) Pengaruh saudara mara

Berdasarkan temu bual dengan peserta kajian 1 temu bual 1 dan temu bual 2 menunjukkan pengaruh saudara mara iaitu sepupu sebelah bapa merupakan seorang jurutera dan sepupu sebelah ibu seorang arkitek telah memberi kesan kepada peserta kajian 1 dalam pola perkembangan kerjaya. Manakala temu bual dengan peserta kajian 2, 3 dan 4 menunjukkan tiada dapatan pola perkembangan kerjaya mereka dipengaruhi oleh saudara mara.

Sedara sebelah abah . **Anak Pak Ngah . Dia engineer** . Umurnya baru berapa.. tapi saya tengok kerjanya senang

Document 'DATA PESERTA 1 TEMU BUAL 1 : PENGARUH SAUDARA MARA', 1 passages, 108 characters. Section 72, Paragraphs 237-238, 108 characters.

Kebolehan Mental

A) Prestasi akademik

Berdasarkan temu bual dengan peserta kajian 1, 2, 3 dan 4 faktor kebolehan mental dari segi aspek prestasi akademik tidak menyumbangkan kepada pola perkembangan kerjaya peserta. Tetapi sebaliknya yang berlaku, iaitu dengan pola perkembangan kerjaya yang telah dipilih oleh peserta telah mempengaruhi untuk peningkatan prestasi akademik bagi merealisasikan pemilihan kerjaya mereka.

Yaa.. Saya dah mula **meningkatkan penguasaan dalam subjek Biologi**. Sebab **kerjaya doktor perlukan keputusan subjek Biologi** yang strong. So, satu motivasi untuk saya belajar Biologi betul-betul sebab nak jadi doktor sakit puan ...

Document 'DATA PESERTA 3 : PRESTASI AKADEMIK', 1 passages, 230 characters. Section 22.1, Paragraph 752, 230 characters.

Ciri Personaliti

- A) Kemahiran
Berdasarkan temu bual dengan peserta kajian 1, 2, 3 dan 4 hanya peserta kajian 1 sahaja yang menyatakan tentang ciri personaliti dari segi kemahiran mempengaruhi dalam pola perkembangan kerjaya beliau. Peserta kajian lain tidak menyatakan bahawa faktor ciri personaliti dari segi kemahiran mempengaruhi pola perkembangan kerjaya mereka.

ada **kemahiran komputer dan berimajinasi saya sangat cepat**
Document 'DATA PESERTA 1 TEMU BUAL 1 : KEMAHIRAN', 1 passages, 57 characters. Section 88.1, Paragraph 293, 57 characters.

- B) Pengalaman
Berdasarkan temu bual dengan peserta kajian 1, 2, 3 dan 4, faktor ciri personaliti dari segi aspek pengalaman menjadi salah satu faktor yang menyumbang pola perkembangan kerjaya peserta kajian kecuali peserta kajian 2 yang tidak menyatakan sedemikian.

- 1) Pengalaman dalam keluarga
Lagipun **tak ramai perempuan jadi doktor sakit puan**. Banyak lelaki.. ..Nak **pecah tradisi keluarga yang kebanyakannya jadi cikgu..** Ayah cikgu, mak pun cikgu.. **So, saya nak jadi doktor sakit puan....**

Document 'DATA PESERTA 3 : PENGALAMAN', 2 passages, 341 characters. Section 12, Paragraphs 713-716, 200 characters.

- 2) Pengalaman melihat televisyen
Tiada siapa keluarga yang terdekat.. Cuma **tengok di TV .. Doktor sakit puan buat kerja..** So, saya pun jadi minat **nak jadi macam doktor tuu**

Document 'DATA PESERTA 3 : PENGALAMAN', 2 passages, 341 characters .Section 18, Paragraphs 737-739, 141 characters.

- 3) Pengalamn persekitaran
Tiada siapa . **Tengok polis yang ada.. lebih-lebih lagi bila diorang tengah buat kerja... memang minat kerjanya . tak kiralah polis trafik ke.. atau polis biasa pun boleh je.. Yang penting polisss..**

Document 'DATA PESERTA 4 : PENGALAMAN', 1 passages, 199 characters. Section 16, Paragraphs 881-883, 199 characters.

- C) Ciri perwatakan
Berdasarkan temu bual dengan peserta kajian 1, 2, 3 dan 4 data menunjukkan faktor ciri personaliti dari segi ciri perwatakan menjadi antara faktor utama pola perkembangan kerjaya mereka. Setiap peserta kajian menyatakan tentang ciri perwatakan masing-masing yang berkaitan dan bersesuaian dengan kerjaya pilihan mereka.

sebab **saya nikan kasar kerja engineer perlukan ketahanan** dan ada banyak masa ... kena tahan panas nak pergi tapak pembinaan
Document 'DATA PESERTA 1 TEMU BUAL 1 : CIRI PERWATAKAN', 2 passages, 119 characters. Section 80.1, Paragraph 269, 77 characters.

Antara empat-empat faktor yang cikgu sebut..yang ketiga..**Faktor personaliti yang mendorong saya memilih kerjaya ni...** Polis..Saya suka tolong orang dan mudah mesra dengan orang .
Document 'DATA PESERTA 4 : CIRI PERWATAKAN', 2 passages, 303 characters. Section 26, Paragraphs 923-925, 181 characters.

- D) Minat
Berdasarkan temu bual dengan peserta kajian 1, 2, 3 dan 4 faktor ciri personaliti dari segi minat merupakan faktor utama dalam pemilihan kerjaya masing-masing. Ini dibuktikan dengan data yang diperolehi . Keempat-empat peserta kajian amat meminati kerjaya pilihan yang telah dipilih.

Sayaaa... Nak jadi Engineer sebenarnya... Just, minat yang mendorong **saya nak jadi engineer.. memang minat sangat**
Document 'DATA PESERTA 1 TEMU BUAL 1 : MINAT', 2 passages, 110 characters. Section 52.1, Paragraph 164, 39 characters.

Peluang Pekerjaan

- A) Gaji
Berdasarkan temu bual dengan peserta kajian 1, 2, 3 dan 4, hanya peserta kajian 1 sahaja yang menyatakan faktor peluang kerjaya dari segi gaji menjadi faktor pemilihan kerjaya beliau.

Gaji walau tak mewah sangat tapi dia dah boleh bagi mak ayah dia macam-macam... Secara jujur.. minat tu nombor dua.. **Yang pertama saya tengok gajinya**

Document 'DATA PESERTA 1 TEMU BUAL 1 : GAJI', 2 passages, 146 characters. Section 72.2, Paragraph 238, 77 characters..

- B) Kekosongan jawatan
Berdasarkan temu bual dengan peserta kajian 1, 2, 3 dan 4 faktor peluang kerjaya dari segi kekosongan jawatan tidak menjadi faktor pemilihan kerjaya bagi peserta kajian 1 dan . Namun, peserta kajian 3 dan 4 menyatakan bahawa faktor peluang kerjaya dari segi kekosongan jawatan menjadi faktor pemilihan kerjaya mereka .

Walau kurang peluang saya tetap minat nak jadi engineer yang terbaik... Saya ada tengok jugak. Tapi , pekerjaan ini susah nak dapat . Kena betul-betul pandai baru dapat.... Mak pun cagak sekarang ini memang susah nak cari kerja , Tapi pandai-pandailah

Document 'DATA PESERTA 1 TEMU BUAL 1 : KEKOSONGAN JAWATAN', 1 passages, 68 characters. Section 97.1, Paragraph 321, 68 characters.

Berdasarkan data temu bual di atas, faktor pola perkembangan kerjaya peserta 1,2,3 dan 4 terdapat pada keempat-empat faktor di atas. Walaubagaimanapun , peserta – peserta kajian telah memberi jawapan bahawa faktor yang ketiga adalah yang paling utama terhadap pola perkembangan kerjaya beliau iaitu faktor ciri personaliti iaitu keupayaan mental, kemahiran, pendidikan, ciri perwatakan dan pengalaman namun, berbeza dengan peserta kajian 1 menyatakan faktor pola perkembangan kerjaya beliau berdasarkan faktor peluang pekerjaan dari segi gaji.

Analisis Dokumen Peserta

Berikut adalah ringkasan dokumen yang diperolehi daripada data Sistem Maklumat Murid (SM) dan Kad Profil Pelajar daripada pihak sekolah dengan keizinan peserta peserta-peserta kajian yang berkaitan dengan tujuan kajian.

Jadual 1 : Ringkasan Daripada Data SMM Dan Profil Pelajar

Peserta	Pekerjaan Ibu bapa	Kebolehan mental	Ciri personaliti	Pemilihan Kerjaya
Peserta 1	Bapa : mekanik Ibu : Surirumah	Kelas sains rekacipta 3A 1B 1C 1D 3G	Suka kerja luar	Jurutera
Peserta 2	Bapa : Petani Ibu : Surirumah	Kelas perakaunan 2A 2B 1C 2D 2G	Suka kerja dalam	Juruaudit
Peserta 3	Bapa : Guru Ibu : Guru	Kelas sains Maklumat 2A 2B 3C 1D 1G	Suka tolong orang	Doktor sakit puan
Peserta 4	Bapa : Petani Ibu : Surirumah	Kelas pendidikan vokasional 4B 1C 2D 2G	Suka tolong orang	Polis

Berdasarkan dokumen di atas, maka jelas bahawa faktor pekerjaan ibu bapa tidak menjadi faktor pola perkembangan kerjaya pelajar. Selain itu, faktor kebolehan mental juga bukan mendorong peserta kajian dalam pola perkembangan kerjaya peserta kajian tetapi faktor ciri personaliti yang tertulis dalam profil pelajar sedikit sebanyak telah memberi gambaran bahawa faktor pola perkembangan kerjaya dalam kalangan pelajar adalah disebabkan faktor ciri personaliti bersesuaian dengan pemilihan kerjaya mereka.

Jadual 2 : Ringkasan Hasil Dapatan Temu Bual Dan Analisa Dokumen Peserta Kajian

Temu bual + dokumen	Peserta 1	Peserta 2	Peserta 3	Peserta 4
Pekerjaan Ibu bapa	Pekerjaan ibu bapa tidak mempengaruhi dalam pola perkembangan kerjaya peserta 1 tetapi pengaruh saudara mara ada mempengaruhi dalam pola perkembangan kerjaya	Pekerjaan ibu bapa tidak mempengaruhi dalam pola perkembangan kerjaya peserta 2 tetapi pengaruh kakak ada mempengaruhi dalam pola perkembangan kerjaya	Pekerjaan ibu bapa tidak mempengaruhi dalam pola perkembangan kerjaya peserta 3	Pekerjaan ibu bapa tidak mempengaruhi dalam pola perkembangan kerjaya peserta 4
Kebolehan mental	Kebolehan mental dari aspek prestasi akademik ada mempengaruhi pola perkembangan peserta 1	Kebolehan mental dari aspek prestasi akademik ada mempengaruhi pola perkembangan peserta 2	Kebolehan mental dari aspek prestasi akademik ada mempengaruhi pola perkembangan kerjaya peserta 3	Kebolehan mental tidak mempengaruhi peserta 4 dalam pola perkembangan kerjaya

Ciri personaliti	Ciri personaliti ada mempengaruhi dalam pola perkembangan kerjaya peserta 1 dari aspek minat dan ciri perwatakan	Ciri personaliti ada mempengaruhi dalam pola perkembangan kerjaya peserta 2 dari aspek ciri perwatakan dan minat	Ciri personaliti ada mempengaruhi dalam pola perkembangan kerjaya peserta 3 dari aspek mina , ciri perwatakan dan pengalaman	Ciri personaliti ada mempengaruhi dalam pola perkembangan kerjaya peserta 4 dari aspek minat, pengalaman dan ciri perwatakan
Peluang kerjaya	Peluang kerjaya ada mempengaruhi peserta 1 dalam pola perkembangan	Peluang kerjaya tidak mempengaruhi peserta 2 dalam pola perkembangan kerjaya	Peluang kerjaya ada mempengaruhi peserta 1 dalam pola perkembangan kerjaya	Peluang kerjaya ada mempengaruhi peserta 1 dalam pola perkembangan kerjaya

Rumusan

Kesimpulannya, setelah membuat temu bual dan analisis dokumen kepada peserta 1, 2, 3 dan 4 didapati bahawa pola perkembangan kerjaya pelajar berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super adalah faktor ciri personaliti iaitu keupayaan mental, pendidikan, ciri perwatakan dan pengalaman. Berikut adalah rumusan hasil dapatan temu bual dan analisa dokumen

RUMUSAN, KESIMPULAN & CADANGAN

Pengenalan

Fokus perbincangan adalah berkaitan dengan mengkaji pola perkembangan kerjaya dalam kalangan pelajar menurut Teori Perkembangan Kerjaya Super. Bab ini dibahagikan kepada rumusan keseluruhan dapatan, perbincangan, implikasi kajian, masalah dalam menjalankan kajian, cadangan, saranan untuk penyelidikan akan datang serta sumbangan kajian.

Rumusan Keseluruhan Dapatan

Berdasarkan kepada dapatan kajian, pengkaji telah mendapati bahawa pertama faktor pekerjaan ibubapa. Dapatan kajian menunjukkan bahawa hanya 2 peserta kajian daripada 4 peserta kajian yang dipengaruhi oleh faktor ini walaupun Super (1952) dalam Sidek (2002) menyatakan bahawa faktor ini amat signifikan dalam pola perkembangan kerjaya pelajar. Kedua faktor kebolehan mental. Dapatan kajian menunjukkan bahawa semua peserta tidak dipengaruhi oleh faktor ini walaupun Super (1952) dalam Sidek (2002) menyatakan bahawa faktor ini adalah faktor utama kejayaan bidang akademik.3)Faktor ciri personaliti. Semua peserta kajian dipengaruhi oleh faktor ini adalah bertepatan dengan kenyataan Super (1952) dalam Sidek (2002) bahawa melalui faktor ini peserta kajian dapat menyalurkan kebolehan, kehendak, minat, nilai, tret dan konsep sendiri.4)Faktor peluang pekerjaan. Terdapat hanya 3 daripada 4 peserta kajian yang dipengaruhi oleh faktor ini yang mana ia bersesuaian dengan kenyataan Super (1952) dalam Sidek (2002) tentang peluang pekerjaan bersesuaian dengan individu.

Berdasarkan konsep dan fakta di atas, Super (dalam Brown & Brooks , 1984) telah membahagikan perkembangan konsep sendiri kepada lima peringkat pertumbuhan (lahir-14 tahun), peringkat penerokaan (15-24 tahun) peringkat pengukuhan (25-44 tahun), peringkat pengekalan (45-64 tahun) dan penurunan (65 tahun ke atas). Peringkat-peringkat ini pula menurut Super akan banyak mempengaruhi pemilihan dan kestabilan kerjaya seseorang individu itu.

Implikasi Kajian

Para pelajar iaitu peserta kajian terutamanya, harus menyedari dan memahami tentang pemilihan kerjaya berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super dengan bantuan daripada pihak Guru Bimbingan dan Kaunseling .

Implikasi Teoritik

Kajian ini merupakan kajian yang berteraskan kepada Teori Perkembangan Kerjaya Super untuk mengkaji pemilihan kerjaya di kalangan pelajar . Berdasarkan kajian yang telah dijalankan , data mendapati bahawa Teori Perkembangan Kerjaya Super yang di asaskan oleh Super ini dapat membantu Guru Bimbingan dan Kaunseling memahami pemilihan kerjaya dalam kalangan pelajar berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super sama ada kerana sosioekonomi ibu bapa, kebolehan mental, ciri personaliti dan peluang kerjaya.

Implikasi Praktikal

Selain itu, kajian ini memberi kesan yang positif kepada Guru Bimbingan & Kaunseling terutamanya sebagai panduan dalam membantu pelajar dalam pola perkembangan kerjaya mereka berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super iaitu faktor pekerjaan ibu bapa, kebolehan mental, ciri personaliti atau peluang pekerjaan. Peserta kajian terdiri daripada pelajar tingkatan 4 yang berpotensi untuk berjaya dalam mencapai kerjaya pilihan mereka. Hal ini secara tidak langsung dapat menghasilkan tingkah laku yang lebih bertanggung jawab dan mampu melahirkan pelajar yang aktif, kreatif, inovatif dan produktif.

Masalah Dalam Menjalankan Kajian

Beberapa masalah telah wujud sewaktu pengkaji menjalankan kajian. Masalah yang timbul adalah kaedah yang dipilih oleh pengkaji ialah kajian kes, maka proses pengumpulan data agak panjang dan ini menguji kesabaran pengkaji. Tambahan pula, ini adalah kali pertama pengkaji membuat kajian dan penulisan ilmiah ini. Proses mencabar apabila pengkaji kali pertama membuat proposal, mengutip data dan juga penganalisaan menggunakan perisian Nvivo 2.0 yang hanya dijalankan di UPSI oleh Dr Ahmad Jazimin bin Jusoh yang masih belum meluas penggunaannya. Selain itu, masalah yang timbul adalah mengenai dapatan kajian ini. Keputusan kajian ini tidak boleh dianggap sebagai satu keputusan menyeluruh dan digeneralisasikan sepenuhnya kepada semua pelajar di Malaysia. Ini kerana terdapat limitasi dan masalah yang timbul ketika kajian dijalankan.

CADANGAN

Berdasarkan kepada kajian data mentah menunjukkan daripada empat orang peserta kajian, beberapa tindakan perlu diambil. Pertama, pembinaan dan penghasilan Modul Teori Perkembangan Kerjaya Super harus dihasilkan sebagai panduan kepada sesiapa yang berminat amnya dan khususnya kepada Guru Bimbingan dan Kaunseling dalam melaksanakan bimbingan atau kaunseling kerjaya di sekolah. Kedua, segala aktiviti yang dirancang haruslah berdasarkan kepada keempat-empat faktor iaitu faktor pekerjaan ibu bapa, kebolehan mental, ciri personaliti dan peluang kerjaya. Selain itu juga, pelaksanaan aktiviti modul juga harus mengikut peringkat-peringkat hidup dan peringkat bayangan yang terdapat dalam Teori Perkembangan Kerjaya Super langkah demi langkah agar modul dapat dilaksanakan dengan baik dan memberi impak yang berkesan. Ketiga, bimbingan kerjaya kepada pelajar perlu dilaksanakan secara meluas berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super. Keempat, begitu juga dengan sesi kaunseling

kerjaya harus dipraktikkan secara berkesan berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super.

SARANAN PENYELIDIKAN AKAN DATANG

Pengkaji berharap supaya dapatan dan keputusan kajian yang diperolehi melalui kajian yang telah dijalankan akan menjadi panduan dan rujukan oleh mana-mana pihak terutama kepada pihak yang berminat membuat kajian mengkaji pola perkembangan kerjaya pelajar berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super. Tidak dinafikan kajian ini mempunyai kelemahan, namun pengkaji berharap ia akan diperbaiki oleh pengkaji lain pada masa akan datang. Pengkaji mengharapkan agar kajian ini akan dapat digunakan oleh pengkaji lain untuk menghasilkan kajian yang lebih bermutu dan berkualiti kelak. Saranan yang boleh dilakukan adalah seperti berikut : 1)Pengkaji menyarankan agar kajian tentang Teori Perkembangan Kerjaya Super harus diteruskan untuk memenuhi keperluan semasa.2) Pengkaji berharap agar pengkaji lain akan menggunakan Teori Perkembangan Kerjaya Super dalam kajian tetapi menggunakan metod yang berbeza.

RUMUSAN

Secara keseluruhannya, ramai pengkaji di Malaysia membuat kajian tentang pola perkembangan kerjaya. Namun, setakat ini tiada pengkaji yang mengkaji pola perkembangan kerjaya pelajar berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super. Bab ini merumuskan tentang perbincangan kajian yang telah dilakukan. Selain itu, dengan membincangkan juga implikasi dan limitasi kajian yang timbul, pengkaji amat berharap agar cadangan – cadangan yang diberikan dapat dijadikan sebagai panduan dan seterusnya membantu pengkaji selepas ini untuk memperbaiki segala kelemahan yang ada pada masa akan datang dalam penyelidikan berkaitan pola perkembangan kerjaya pelajar ini menjadi lebih tepat dan sah. Berdasarkan keputusan kajian yang didapati bahawa pola perkembangan kerjaya dalam kalangan pelajar mempunyai faktor-faktor tersendiri berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super wajar diberi perhatian untuk tindakan selanjutnya.

RUJUKAN

- Abd.Rahim Abd Rashid , Sufean Hashim dan Abu Talib Putih (2005). *Career Development and Unemployment Problems In Malaysia* . Kuala Lumpur : Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd
- Abdul Ghani Sulaiman (2004)..*Hala Tuju Kaunseling* . Tanjung Malim : Universiti Pendidikan Sultan Idris
- Adelina B. dan Elizabeth P. (2005) *Gender and Career Choice : Eksperiences of UK Charity Retail Managers* . *Department of Management* . University of Keele, UK. Daripada www.ebcohost.com
- Allen S. (2003). *Right Career Moves Handbook* . United Kingdom : Kogan Page
- Azilah Kasim dan Hisham Dzakiria.(2006).*Applying Qualitative Design in Research: Learning by Doing*..Sintok :Universiti Utara Malaysia Press
- Bassey , M.(1992). *Creating education research (Presidential Address To BERA)*, *British Educational Research Journal*,18(1),3-16
- Bazeley P.(2007).*Qualitative Data Analysis with Nvivo* . Los Angeles : Sage Publications
- Bogdan,R.C. & Biklen , S.K.(2003). *Qualitative research for education : an introduction to theory and methods*. United States : Pearson Education Group.
- Callahan T. (2005) . *Career Preparations Clubs* . Philadelphia : Mason Cresl
- Capuzzi D. dan Staffer M.B. (2006). *Career Counseling Foundations, Perspective and Applications* .USA : Allyn and Bacon
- Cochran L. (1997). *Career Counseling A Narrative Approach* . United Kingdom : SAGE Publications
- Corey,G.(1996). *Theory and practice of counseling and psychothetapy*. California:Brooks/Cole Publishing Company .
- Corsini & R.J. dan Auerbach J.A.(1996) . *Concise Encyclopedia Of Psychology*. New York : John Wiley & Sons

- Drummond R.J. dan Ryan C.W.(1994) . *Career Counseling A Developmental Approach* . USA : Merril Prentice Hall
- Edward C.W dan Nemeroff C.B(2004). *The Concise Encyclopedia Of Psychology and Behavioral Science*.USA:John Wiley and sons
- Locke D.C. & Friends (2001). *The Handbook Of Counseling* . United State of America : Counseling Academic
- Gysbers N.C. Heppner M.J. dan .Johnston J.A.(2003) . *Process , Issues and Techniques* . United State of America : Allyn and Bacon
- Hadley R.G. dan Mitchell L.K.(1995). *Counseling Research and Program Evaluation*.Los Angeles: Brooks/ Cole Publishing
- Hafiza Muhammad (2001). *Pemilihan Kerjaya Tradisi dan Bukan Tradisi di Kalangan Pelajar Wanita Faktor Yang Mempengaruhinya*. Latihan Ilmiah yang tidak diterbitkan , UPSI Tanjong Malim
- Inkson K. (2007). *Understanding Careers* .London : SAGE Publications
- Isaacson L.E. dan Brown D. (1997) . *Career Information , Career Counseling and Career Development* . Boston : Allyn and Bacon
- Jayasinghe M. (2000). *Counseling in Cancers Guidance* . Philadelphia : Open University
- Kidd J.M. (2006). *Understanding Career Counselling Theory , Research and Practice* . London: SAGE Publications
- Linton Anak Masing , (2008). *Pemilihan Kerjaya Dalam Kalangan Pelajar Sekolah Menengah Di Sebuah Sekolah Di Negeri Perak*. Latihan Ilmiah yang tidak diterbitkan .Tanjung Malim : Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Low Kiew Ma (2001). *Pengaruh Ibu Bapa dan Rakan Sebaya Dalam Pemilihan Kerjaya Pelajar di Universiti Kebangsaan Malaysia*, Bangi : Universiti Kebangsaan Malaysia
- Maimunah Ismail , Krauss S.E. dan Ismi Arif Ismail (2007). *Career Development Advancing Perspective and Practice* . Serdang : Universiti Putra Malaysia

- Malek Muhamat Said(2007),*Mengurus Khidmat Bimbingan dan Kaunseling Sekolah* .Kuala Lumpur : PTS Profesional
- Meriam,S.(2002). *Qualitative research in practice : Examples for discussion and analysis* . San Francisco : Jossey-Boss
- Miles M.B and Huberman A.M(1994).*Qualitative Data Analysis*.London:SAGE Publications Mohd Majid Konting (1994). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan* . Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka
- Muhd Mansur dan Siti Nordinar (1993). *Kaunseling kerjaya teori dan amalan*. Kuala Lumpur: Fajar Bakti
- Mohamed Sharif Mustaffa dan Roslee Ahmad (2006). *Bimbingan & Kerjaya Konsep dan Amalan Kontemporari*.Skudai:Penerbit Universiti Teknologi Malaysia
- Muhd.Mansur Abdullah(1993). *Kaunseling , teori, proses dan kaedah*. Kuala Lumpur: Penerbit Fajar Bakti Sdn Bhd
- Northcutt N. dan Mc Coy D.(2004).*Interactive Qualitative Analysis*. . Thousand Oaks : SAGE Publications
- Nurul Wahida (2006). *Kecenderungan Kerjaya Di Kalangan Pelajar Bumiputera Luar Bandar di Beseri Perlis* . Kajian ilmiah yang tidak diterbitkan , UPSI : Tanjong Malim.
- Omar Awang (2008). *Panduan Memilih Kerjaya* . Batu Caves : Energi Sdn.Bhd Othman Lebar.(2009).*Penyelidikan Kualitatif Pengenalan Kepada Teori dan Metod*.Tanjong Malim : Penerbit Universiti Pendidikan Sultan Idris
- Patton W. dan Mc Mahon M. (1999). *Career Development and Systems Theory A New Relationship* .USA : Brooks/Cole Publishing
- Pendekatan P-P FIT dalam Proses Pemilihan Calon Guru di Institusi Pengajian Tinggi Awam Di Malaysia. Diperolehi Februari 9,2010 daripada <http://www.scribd.com/.../pemilihankerjaya-perlulah-berlandaskan.htm>
- Peterson N. dan Gonzales R.C.(2000). *Career Counseling Models for Diverse Population* . Canada : Wadsworth/Brook Cole

- Peterson N. dan Gonzales R.C.(2005) . *The Role Of Work in People Lives Applied Career Counseling and Vocational Psychology* . Canada : Thomson/Brook Cole
- Radziah Yusuf (2007) . *Pemilihan Kerjaya Dalam Kalangan Pelajar Lelaki Sekolah Menengah Vokasional Dengan Menggunakan Alat Self Directed Search (SDS)* . Bangi : Universiti Kebangsaan Malaysia
- Reardon R.C. dan rakan-rakan (2009) . *Career Development and Planning A Comprehensive Approach* . USA : Cengage Learning
- Rohany Nasir (2003) . *Isu-isu Kaunseling dan Perkembangan Kerjaya* . Kuala Lumpur : Utusan Publications
- Rohany Nasir (2008) . *Kaunseling Kerjaya Anjakan Daripada Konvensionalisme* Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Sampson J.P. dan rakan-rakan (2004). *Career Counseling and Services* . Canada: Thomson Brooks Cole
- Sharf R.S.(2010) . *Applying Career Development Theory to Counseling*. USA : Brooks/Cole Publishing.
- Sidek Mohd Noah (2002) . *Perkembangan Kerjaya Teori dan Praktis* . Serdang : Universiti Putra Malaysia .
- Sidek Mohd Noah (2003) . *Perkembangan Kerjaya Teori dan Praktis*. Serdang : Universiti Putra Malaysia .
- Silverman D.(2004).*Qualitative Research Theory , Method and Practice* . London: SAGE Publications
- Siti Nuryushida Mohd Rosdi (2009) . *Memahami Pelajar Berkeperluan Khas Mengikut Choice Theory* . Tanjung Malim : Universiti pendidikan Sultan Idris.
- Vanden Bos G. R. (2007). *APA Dictionary Of Psychology* . Washington : American Psychological Association
- Walsh W.B. dan Heppner M.J. (2006) . *Career Counseing for Women* . London : Lawrence Erlbaum

Yeap,,Keng Leng (2000).*Kajian Kualitatif: Satu Pengenalan*.Jurnal Keningau. Maktab Perguruan Keningau.Sabah(Bil.3).25-27.

Yin R.K (1994) .*Case Study Research : Design and Method* Ed Ke 3.Thousand Oaks : Ca Sage

Yin R.K (2003) .*Case Study Research : Design and Method* Ed Ke 3.Thousand Oaks : Ca Sage

Zunker V.G. (2006) . *Career Counseling A Holistic Approach* . USA : Brooks/ Cole

Keberkesanan Modul Ombak Dalam Organisasi Kementerian Pendidikan Malaysia

Halimatun Saadiah Binti Ahmad Usuldin
Bahagian Psikologi dan Kaunseling
Kementerian Pendidikan Malaysia
halimatun.ahmad@moe.gov.my

ABSTRAK

Modul Organisasi Mantap Berteraskan Aplikasi Kaunseling (OMBAK) telah dilaksanakan di Kementerian Pendidikan Malaysia khususnya di Bahagian, Jabatan Pendidikan Negeri, Pejabat Pendidikan Daerah dan sekolah-sekolah. Pelaksanaan program ini berkonsepkan rakan membantu rakan adalah berteraskan asas kaunseling yang profesional untuk membina kapasiti modal insan dan persekitaran tempat kerja yang harmoni dan mesra pelanggan. Kajian ini bertujuan melihat sejauh mana berkesannya Modul OMBAK terhadap peserta yang menyertai program ini. Sehubungan itu, untuk melihat keberkesanan modul ombak ini, kajian impak telah dijalankan. Seramai 215 orang guru dan staf di beberapa buah sekolah di sekitar Wilayah Persekutuan Putrajaya. Kajian ini bertujuan untuk melihat tahap keberkesanan modul-modul yang terkandung dalam program ini antaranya Modul Ice Breaking, Modul Team Building, Modul Komunikasi, Modul Nilai Organisasi, Modul Psikometrik dan Modul Kepimpinan. Selain itu, kaedah regresi linear pelbagai dijalankan untuk melihat elemen manakah diantara modul-modul tersebut menjadi penyumbang utama pada keseluruhan program. Hasil dapatan kajian menunjukkan pembolehubah Modul Komunikasi menjadi penyumbang utama kepada keseluruhan program ini. Diharapkan kajian ini dapat membantu organisasi dalam pembentukan kepimpinan dan kumpulan pekerja yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas untuk peningkatan produktiviti sesebuah organisasi.

Kata Kunci: *Modul OMBAK ; Organisasi Kementerian Pendidikan Malaysia*

PENGENALAN

Modul Organisasi Mantap Berteraskan Aplikasi Kaunseling (OMBAK) berkonsepkan rakan membantu rakan adalah berteraskan asas kaunseling yang profesional. Modul OMBAK adalah merupakan satu siri modul yang dibina dan digunakan untuk tujuan pembinaan pasukan dengan menggunakan aplikasi psikologi dan kaunseling. Modul ini adalah dirangka selaras dengan pelaksanaan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) melalui anjakan keempat iaitu Transformasi Keguruan sebagai Profesion Pilihan iaitu membudayakan kecemerlangan profesional teladan rakan setugas (dan proses pensijilan mulai 2025) dan seterusnya membantu ke arah mewujudkan budaya kerja minda kelas pertama. Tiga kompenan penting yang difokuskan ialah individu sebagai penjana perkhidmatan berwibawa yang menjadi tonggak kecemerlangan kepada sesebuah organisasi, sistem yang efisien dan berkualiti yang akan dapat menyediakan segala tuntutan pelanggan dan seterusnya dapat memudahkan urusan dan organisasi yang mantap akan menjadi pemangkin dan perangsang kepada pelaksanaan budaya kerja minda kelas pertama.

Pengaktifan keperluan sumber manusia dengan cara meningkatkan kebolehan dan kemahiran melalui pendidikan dan latihan yang komprehensif (Mohd Safarin dan Mohd Zolkifli,2005). Perkaitan antara modal insan dan organisasi sentiasa berubah mengikut keperluan dan tuntutan dari pelanggan dan juga kerangka dasar organisasi itu sendiri. Individu dan organisasi perlu mempunyai disiplin yang utuh bagi menempa kejayaan pada masa hadapan.

Adalah jelas betapa pentingnya hubungan tugas dan peranan di antara individu dengan organisasi bagi menentukan kualiti dan kecemerlangan organisasi itu secara menyeluruh. Individu dan organisasi perlu mempunyai disiplin yang utuh bagi menempa kejayaan pada masa hadapan. Oleh yang demikian, kajian berkenaan modul OMBAK ini dilaksanakan untuk melihat sejauhmana pengisian modul dapat membantu para peserta agar dapat meningkatkan prestasi bekerja dan semangat kekitaan dalam organisasi masing-masing.

Objektif modul OMBAK yang terdiri daripada Modul *Ice Breaking*, Modul *Team Building*, Modul Komunikasi, Modul Kepimpinan, Modul Nilai Organisasi dan Modul Psikometrik adalah dirangka bagi membina komitmen dan sikap kerjasama berpasukan, membina sikap positif, matlamat bersama, dan budaya kerja cemerlang, mencapai wawasan dan matlamat organisasi, meningkatkan aspek-aspek kemahiran dan strategi kerja berpasukan, meningkatkan produktiviti, kecemerlangan dan kejayaan sesebuah organisasi dan sebagai salah satu *workplace enhancement* program yang terkini dan boleh memberi impak yang berkesan.

Modul ini menjadi satu kewajipan yang perlu diperkasakan kepada semua pekerja dalam organisasi khususnya Kementerian Pendidikan Malaysia kerana pembentukan kerja berpasukan akan melahirkan sebuah hasil yang berkualiti dan terhasil keseronokan bekerja serta individu yang komited dalam pekerjaan mempunyai emosi yang sihat. Oleh sebab itu, modul ini perlu disebarluaskan dengan jayanya kepentingan kajian.

Berdasarkan huraian di atas, kepentingan kajian ini adalah untuk mengesahkan bahawa instrumen yang digunakan mampu mengukur keberkesanan modul yang dibina oleh Bahagian Psikologi dan Kaunseling. Selain itu, untuk mengesahkan penggabungan unsur-unsur dalam modul ini boleh membina kapasiti modal insan dan persekitaran tempat kerja yang harmoni dan mesra pelanggan di Kementerian Pendidikan Malaysia dan untuk memastikan modul ini boleh digunakan oleh mana-mana organisasi secara sendiri atau pun dengan menggunakan khidmat Kaunselor dari Bahagian Psikologi & Kaunseling, Kementerian Pendidikan Malaysia sebagai konsultan.

Objektif Kajian

Berdasarkan huraian di atas, objektif kajian ini adalah untuk melihat beberapa perkara seperti berikut :

1. Untuk mengukur tahap bagi 6 sub skala yang diuji dalam kajian ini dalam kalangan peserta.
2. Untuk melihat faktor penyumbang terhadap 6 subskala modul OMBAK keseluruhan dalam kalangan peserta.

Berdasarkan daripada kepentingan kajian yang dinyatakan di atas, maka terdapat 1 persoalan kajian dan 6 hipotesis kajian dibina seperti berikut :

Persoalan Kajian

1. Apakah peratusan tahap keberkesanan bagi sub skala yang diuji dalam kalangan peserta?

Hipotesis Kajian

1. Modul *Ice Breaking* bukan penyumbang kepada keseluruhan program.
2. Modul *Team-Building* bukan penyumbang kepada keseluruhan program.
3. Modul Komunikasi bukan penyumbang kepada keseluruhan program.

4. Modul Kepimpinan bukan penyumbang kepada keseluruhan program.
5. Modul Nilai Organisasi bukan penyumbang kepada keseluruhan program.
6. Modul Psikometrik bukan penyumbang kepada keseluruhan program.

Kajian Lepas

Pelbagai kajian telah dijalankan dan kajian ini dapat dan dapat dibuktikan dengan kajian yang dijalankan oleh Moaddi M.Almeth –hib (2009) yang bertajuk *The Impact of Ice Breaking Exercises on Trainees' Interactions and Skill Acquisition: An Experimental Study* untuk melihat sejauhmana Modul *Ice Breaking* mempengaruhi program. Responden dua kumpulan eksperimen dan terkawal adalah diberi peperiksaan pra-ujian yang mencerminkan kemahiran bertujuan untuk diperolehi oleh peserta pada akhir latihan. Pra-ujian telah membuktikan untuk kesahihannya kebolehpercayaan ujian ini adalah sangat tinggi, *Alpha Cronbach* = 0.91. kumpulan eksperimen didedahkan dengan latihan *ice breaking* menunjukkan bahawa lebih banyak interaktif, dan mempunyai kesan positif ke atas interaksi antara pelatih.

Kajian ini dikukuhkan lagi berdasarkan kajian lalu yang dinyatakan oleh Pike, B. dan Busse. C. (2004) yang bertajuk *101 Games for Trainers: A Collection of the Best Activities from Creative Training Techniques*, USA menunjukkan bahawa mana-mana bengkel latihan sehari atau lebih perlu mempunyai *ice breaking* tempoh sesi selama 50 minit, yang dijadualkan pada awal bengkel mencipta kerja berpasukan yang berkesan dan membina semangat berpasukan dalam sesebuah program.

Kajian lepas berkenaan *team building* adalah dinyatakan pembinaan pasukan merupakan aspek yang penting dalam hubungan organisasi dan mampu untuk mencetuskan perhubungan yang baik antara majikan dan pekerja serta antara pekerja itu sendiri. Selaras dengan itu, Wan Idros & Maizatul Haizan (2012) telah melaksanakan kajian iaitu Analisis Keberkesanan Pembinaan Pasukan (*Team Building*): Impak ke Atas Sumber Daya Manusia. Dapatan kajian ini mendapati bahawa pembinaan pasukan di tempat kerja dapat membangkitkan semangat bekerja, memudahkan proses pertukaran idea, mempertingkatkan nilai murni dan kesedaran mereka terhadap tugas dan tanggungjawab. Perhubungan dalam organisasi juga lebih baik apabila konflik dapat diselesaikan dengan baik dan adanya nilai tolak ansur dan saling menghargai dalam budaya kerja. Pembinaan pasukan dilihat mampu menjadi pemangkin ke arah budaya kerja yang sihat dan produktif. Aspek ini perlu diterapkan kepada pekerja-pekerja melalui latihan secara berterusan supaya suasana pekerjaan yang kondusif dapat dibentuk.

Kebaikan pembinaan pasukan dalam sesuatu organisasi turut disokong oleh kajian Newin, Bloom & Loughhead (2008) dalam kajian mereka iaitu *Youth Ice Hockey Coaches' Perceptions of a Team-Building Intervention Program*. Persepsi jurulatih terhadap keberkesanan program intervensi pembinaan pasukan dinilai sebelum dan selepas program diberikan kepada pemain-pemain hoki. Tingkah laku jurulatih diperhatikan pengkaji dan setiap jurulatih menjalani temu bual semi struktur pada setiap akhir intervensi. Didapati bahawa terdapat banyak manfaat yang diperolehi daripada program yang dijalankan. Jurulatih merasakan bahawa atlet yang mengikuti program ini lebih seronok ketika bermain dan mendapat pelbagai kemahiran kehidupan. Selain itu, hubungan sesama atlet juga bertambah erat dan membantu kerjasama mereka dalam pasukan. Dapat dilihat berdasarkan penilaian program bahawa program yang dijalankan benar-benar mencapai matlamat pelaksanaannya.

Bagi pengkaji iaitu Wan Idros & Maizatul Haizan, 2012 menyatakan komunikasi kumpulan di dalam organisasi seringkali dilihat sebagai satu daripada katalis yang mencorakkan kemantapan sistem pentadbiran dan pengurusan organisasi. Kamaruzzaman dan Che Mahzan (2017) mengkaji kepentingan komunikasi dalam latihan. Kajian ini adalah bersifat kuantitatif di mana soal selidik diberikan kepada seramai 200 responden yang terlibat dalam kajian ini. Mereka yang dipilih sebagai responden terdiri daripada kakitangan yang menghadiri program latihan 5S. Dapatan kajian telah memperlihatkan bahawa faktor komunikasi adalah aspek penting yang perlu dititikberatkan bagi memastikan kejayaan sesebuah latihan. Faktor-faktor komunikasi seperti komunikasi bukan lisan, komunikasi lisan dan saluran komunikasi dilihat mempunyai hubungan yang positif terhadap pembelajaran sendiri dan mampu untuk meramalkan tingkah laku pelatih yang selari dengan matlamat pembelajaran latihan.

Komunikasi merupakan antara aspek penting dalam pembangunan sesebuah modul. Keberkesanannya perlu diuji setelah pelaksanaannya. Hal ini dapat dilihat melalui kajian Schlegel et al (2011) iaitu *Effects of Communication Training on Real Practice Performance: A Role-Play Module Versus a Standardized Patient Module*. Modul yang dibina menggunakan tiga instrumen yang mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi iaitu *European Donor Hospital Education Programme Self-Efficacy Questionnaire* mempunyai nilai *Alpha Cronbach* iaitu 0.93 mengikut kajian sebelumnya. Selain itu, bagi mengukur pembolehubah dalam kajian ini instrumen *Art of Medicine Survey Scale* yang mempunyai nilai *Alpha Cronbach* iaitu 0.97 dan instrumen untuk mengukur kompetensi di tempat kerja yang dibina Schaper (2003) dengan nilai *Alpha Cronbach* iaitu 0.66 digunakan. Kebolehpercayaan yang tinggi membolehkan modul yang dibina diukur dengan tepat dan keberkesanannya dapat dilihat.

Untuk melihat kajian lalu berkenaan Modul Kepimpinan ada menyatakan bahawa pembangunan kepimpinan dalam kalangan pekerja adalah sangat penting dan dapat membantu dalam meningkatkan prestasi mereka di tempat kerja. Hal ini dipersetujui oleh Qaisar Abbas dan Sara Yaqoob (2009) dalam kajian mereka iaitu *Effect of Leadership Development on Employee Performance in Pakistan*. Program pembangunan kepimpinan dijalankan dan dinilai keberkesannya setelah tamat program berdasarkan soal selidik yang diberikan kepada 140 orang responden yang turut menjalani program tersebut. Berdasarkan kajian yang dijalankan didapati terdapat hubungan yang positif antara pembangunan aspek kepimpinan dan prestasi pekerja. Program latihan pembangunan mempunyai impak yang besar terhadap peningkatan kemahiran kepimpinan. 50% daripada prestasi pekerja disumbang oleh aspek pembangunan kepimpinan dalam diri pekerja melalui bimbingan, latihan, pembentukan, pemeraksanaan, penglibatan dan perwakilan.

Selain itu, kepentingan pembangunan kepimpinan juga dapat dilihat melalui kajian yang dijalankan oleh Azman, Noor Azmi & Nursaadatun (2016) dalam kajian mereka iaitu Program Pembangunan Kepimpinan Meningkatkan Pemindahan Latihan dalam Tentera Darat Malaysia: Kajian Empirikal. Pemindahan latihan yang dimaksudkan adalah bermaksud keupayaan pelatih mengaplikasikan apa yang dipelajari daripada program dalam dunia pekerjaan yang sebenar. Borang soal selidik telah dijawab oleh 163 responden dari kalangan tentera darat yang pernah mengikuti program latihan. Selain itu, setiap konstruk yang dibina dalam soal selidik mempunyai nilai kebolehpercayaan komposit dan pekali *Alpha Cronbach* yang melebihi 0.80, bererti skala pengukuran mempunyai ketekalan dalaman yang tinggi. Berdasarkan analisis yang dibuat dalam kajian ini mendapati bahawa kandungan kursus dan sokongan pengurusan berupaya bertindak sebagai pembolehkan peramal yang penting kepada pemindahan latihan.

Manakala Modul Nilai Organisasi dikukuhkan lagi kajian lalu berkenaan nilai dalam organisasi adalah merupakan aspek yang penting bagi menjamin kesejahteraan para pekerja. Selari dengan pernyataan ini, Burke (2001) telah menjalankan kajian terhadap *Organizational Values, Work Experiences and Satisfactions Among Managerial and Professional Women*. Kajian ini dijalankan kepada 251 perempuan yang bekerja dengan menggunakan soal selidik. Mereka bersetuju bahawa nilai organisasi menyumbang kepada keseimbangan kehidupan peribadi dan pekerjaan. Bukan itu sahaja, nilai organisasi juga dapat meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan, penurunan kadar tekanan, kurang niat untuk berhenti, peningkatan kepuasan hidup berkeluarga, kadar simptom psikosomatik yang kurang dan kesejahteraan emosi yang lebih positif.

Kesan positif terhadap pengamalan nilai organisasi turut disokong oleh Kolodinsky, Giacalone & Jurkiewicz (2007) dalam kajiannya iaitu *Workplace Values and Outcomes: Exploring Personal, Organizational, and Interactive Workplace Spirituality*. Nilai organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan keterlibatan dalam pekerjaan, identifikasi organisasi dan kepuasan ganjaran pekerjaan. Nilai organisasi yang tinggi juga dapat mengurangkan kekecewaan pekerja dalam organisasi. Justeru, nilai organisasi mempengaruhi kepuasan kerja individu secara keseluruhan. Oleh itu, adalah penting untuk memberi latihan kepada setiap ahli dalam organisasi terhadap penerapan nilai-nilai dalam organisasi supaya mereka mempunyai pemahaman yang baik akan kepentingannya (Raden & Noermijati, 2010).

Kajian lepas berkenaan kefungsiian psikometrik adalah berkaitan dengan prestasi pemerhati dalam membuat penilaian terhadap sesuatu tugas psikofizikal. Berdasarkan kajian oleh Thornton (1980) menyatakan bahawa penilaian psikometrik mempunyai kelonggaran, kesan halo, bias dan kesahan konstruk yang rendah. Hal ini demikian kerana faktor yang berbeza-beza dilihat individu, penyelia dan penilaian oleh rakan sekerja. Penilaian psikometrik yang tidak tepat akan memberi masalah kepada pengurusan organisasi dan keperluan latihan yang sebenar tidak dapat dikenalpasti. Permasalahan ini turut dipersetujui Wichmann & Hill (2001) yang mana pemerhatian manusia terdedah kepada pelbagai kesilapan. Oleh itu, penilaian semula adalah penting bagi memastikan masalah-masalah ini dapat diatasi.

METODOLOGI KAJIAN

Dalam kajian ini, responden kajian terdiri daripada 16 orang lelaki dan 199 orang perempuan orang guru dan staf di beberapa sekolah Wilayah Persekutuan Putrajaya seramai 215 terdiri staf dan guru. Soal selidik ditebar melalui perisian *Google.Doc*. Instrumen kajian ini mengandungi satu set soal selidik 30 item berbentuk 4 skala likert yang mengukur 7 dimensi iaitu Modul *Ice Breaking*, Modul *Team Building*, Modul Komunikasi, Modul Kepimpinan, Modul Nilai Organisasi dan Modul Psikometrik serta subskala keseluruhan program secara keseluruhan.

Bahagian I (Data Peribadi), Bahagian II (Subskala Keseluruhan Program) mengandungi 6 item, Bahagian III (Subskala *Ice Breaking*) mengandungi 4 item, Bahagian IV (Subskala *Team Building*) mengandungi 4 item, Bahagian V (Subskala Komunikasi) mengandungi 4 item dan Bahagian VI (Subskala Kepimpinan) mengandungi 4 item, Bahagian VII (Subskala Nilai Organisasi)

mengandung 4 item, dan Bahagian VIII (Subsakala Psikometrik) mengandung 4 item.

Rekabentuk kajian menggunakan pendekatan kuantitatif dan data kajian ini adalah merupakan kajian berbentuk deskriptif untuk menerangkan faktor demografi manakala inferensi yang digunakan adalah Korelasi Pearson untuk menguji hubungan antara modul OMBAK dan keseluruhan program OMBAK. Oleh itu, satu hipotesis kajian dan enam persoalan kajian yang dibina dalam kajian ini berdasarkan pada objektif kajian. Untuk itu, alat ukur bagi mengukur keberkesanan modul ini terhadap mutu kerja perkhidmatan awam keseluruhannya telah dibina sendiri oleh Bahagian Psikologi dan Kaunseling, Kementerian Pendidikan Malaysia. Berdasarkan jadual Krejic dan Morgan (1970) menggunakan aras keyakinan pengiraan saiz sampel, penyelidik telah mendapatkan sampel seramai 40 orang peserta yang terdiri daripada anggota kumpulan pelaksana (AKP) Bahagian Psikologi dan Kaunseling dan Pengetua dan Guru Besar yang mewakili guru di sekitar sekolah di Utara Semenanjung Malaysia iaitu Kedah dan Perlis yang terpilih sebagai sampel kajian rintis sebelum melaksanakan kajian impak ini.

Untuk memperoleh analisis item yang paling mudah, reliabiliti boleh digunakan (Sidek,1995). Berdasarkan kajian rintis terhadap 40 orang yang terdiri daripada 20 orang lelaki dan 20 orang perempuan didapati nilai *Alpha Cronbach* bagi semua konstruk adalah .909. bagi Modul *Ice Breaking* didapati nilai .779, Modul *Team Building* ialah .813, Modul Komunikasi ialah .844, Modul Kepimpinan ialah .765, Modul Nilai Organisasi ialah .839 dan Modul Psikometrik ialah .853. Nilai semua modul ini melebihi 0.7, dan mengikut Majid (1990) dan Kerlinger (1970) nilai yang melebihi 0.7 menunjukkan item yang baik dan boleh diterima dalam kajian. Pallant (2001) juga menyatakan analisis *Alpha Cronbach* digunakan bertujuan untuk melihat aras konsisten dalaman yang dipunyai oleh instrumen. Dalam kajian ini, kebolehpercayaan alat ini adalah berada pada aras .929. Ini menunjukkan bahawa alat kajian boleh diterima dan mempunyai ketekalan yang tinggi.

DAPATAN KAJIAN

Jadual 1 : Maklumat Demografi

Profil Responden Peratusan	Kategori	Bilangan	Peratusan (n=215) %
Jantina	Lelaki	16	7.4
	Perempuan	199	92.6
Umur	20-30 tahun	21	9.8
	31-40 tahun	110	51.2
	41-50 tahun	62	28.8
	51 dan lebih	22	10.2
Status Perkahwinan	Berkahwin	200	93.0
	Bujang	6	2.8
	Duda/Janda	9	4.2
Penjawatan	Pengurusan Tertinggi	3	1.4
	Pengurusan & Profesional	181	84.2
	Anggota Kumpulan Pelaksana	31	14.4

Berdasarkan jadual 1 di atas, seramai 215 orang responden telah terlibat dalam kajian ini, yang mana responden terlibat dengan program OMBAK yang dianjurkan oleh BPsK. Daripada 215 orang ini, 74% daripadanya adalah lelaki dan selebihnya 92.6% adalah perempuan.

Manakala pembahagian responden mengikut umur, didapati seramai 21 orang responden iaitu 9.8% memiliki umur berusia 20 – 30 tahun. Seterusnya berumur 31 hingga 40 tahun seramai 110 orang responden iaitu 51.2%. Responden yang berumur 41 hingga 50 tahun seramai 62 orang iaitu 28.8%. seramai 22 orang responden yang berumur 51 tahun dan lebih iaitu 10.2%. Daripada hasil dapatan ini, bilangan responden berumur 31 tahun hingga 40 tahun lebih tinggi berbanding responden yang lain.

Untuk pembahagian responden mengikut status, data yang ditunjukkan dalam Jadual 3 di atas menunjukkan bahawa seramai 200 orang responden iaitu 93% terdiri daripada responden yang berkahwin. Manakala 6 orang responden iaitu 2.8% terdiri berstatus bujang dan 9 orang responden iaitu 4.2% terdiri daripada status duda dan janda. Dapatan kajian mendapati, responden yang telah berkahwin paling tinggi berbanding responden lain.

Manakala pembahagian responden mengikut jenis perjawatan. Di dapati seramai 181 orang responden iaitu 84.2% dalam golongan perjawatan Pengurusan & Profesional, 31 orang responden iaitu 14.4% dalam golongan Anggota Kumpulan Pelaksana manakala dalam golongan Pengurusan Tertinggi sebagai hanya seramai 3 orang responden kajian iaitu 1.4%.

Berikut adalah hasil dapatan kajian ini seperti yang telah diperolehi daripada data yang telah dianalisis. Hasil dapatan ini menjawab 1 persoalan dan 6 hipotesis kajian yang telah dikemukakan terdahulu.

Jadual 2 : Peratusan Tahap Keberkesanan Modul Ombak

Pembolehubah	Bilangan	Peratusan % (n=215)
<i>Modul Ice Breaking</i>		
Rendah	86	40
Sederhana	58	27
Tinggi	71	33
<i>Modul Team Building</i>		
Rendah	106	49.3
Sederhana	50	23.3
Tinggi	59	27.4
<i>Modul Komunikasi</i>		
Rendah	7	3.3
Sederhana	151	70.2
Tinggi	57	26.5
<i>Modul Kepimpinan</i>		

Rendah	126	58.6
Sederhana	38	17.7
Tinggi	51	23.7
Modul Nilai Organisasi		
Rendah	119	55.3
Sederhana	41	19.1
Tinggi	55	25.6
Modul Psikometrik		
Rendah	109	50.7
Sederhana	43	20.0
Tinggi	63	29.3
Keseluruhan Program		
Rendah	6	2.8
Sederhana	142	66.0
Tinggi	67	31.2

Jadual 1 menunjukkan Modul *Ice Breaking* memperoleh peratusan yang paling tinggi iaitu 40% iaitu berada di tahap rendah. Tahap sederhana adalah peratusan sebanyak 27% manakala tahap tinggi sebanyak 33%. Manakala Modul *Team Building* menunjukkan peratusan tahap yang paling tinggi iaitu 49.3% iaitu berada di tahap rendah. Tahap sederhana menunjukkan peratusan sebanyak 23.3% manakala tahap tinggi sebanyak 27.4%. Modul Komunikasi pula menunjukkan peratusan yang paling tinggi iaitu 70.2% iaitu berada di tahap paling sederhana. Tahap tinggi menunjukkan peratusan sebanyak 26.5% manakala tahap rendah sebanyak 3.3%. Modul Kepimpinan menunjukkan peratusan paling tinggi iaitu 58.6% iaitu berada di tahap rendah dan tahap tinggi 23.7% manakala tahap sederhana sebanyak 17.7%. Modul Nilai Organisasi menunjukkan peratusan paling tinggi iaitu 55.3% iaitu berada di tahap rendah dan tahap tinggi sebanyak 25.6% manakala tahap sederhana sebanyak 19.1%. Modul Psikometrik menunjukkan peratusan tahap paling tinggi iaitu 50.7% iaitu berada di tahap rendah dan tahap tinggi sebanyak 29.3% manakala tahap sederhana sebanyak 20.0%. Bagi

keseluruhan program OMBAK menunjukkan peratusan paling tinggi iaitu 66% iaitu berada di tahap sederhana dan tahap tinggi sebanyak 31.2% manakala tahap rendah sebanyak 2.8%.

Jadual 3 : Modul OMBAK Penyumbang Terhadap Program OMBAK Keseluruhan

Pembolehubah	R Square	B	t	p
Modul <i>Ice breaking</i>	.536	.732	15.698	.000
Modul <i>Team building</i>	.624	.790	18.006	.000
Modul Komunikasi	.658	.811	20.250	.000
Modul Kepimpinan	.657	.810	20.189	.000
Modul Nilai Organisasi	.587	.766	17.391	.000
Modul Psikometrik	.559	.748	16.431	.000

* $p < .05$

Hasil regresi menunjukkan Modul *Ice Breaking* [df(1,214) =246.441, $p < .05$] menyumbang sebanyak 53.6% varian ($R^2 = .536$), Modul *Team Building* [df(1,214) =353.649, $p < .05$] menyumbang sebanyak 62.4% varian ($R^2 = .624$), Modul Komunikasi [df(1,214) =410.078, $p < .05$] menyumbang sebanyak 65.8% varian ($R^2 = .658$), Modul Kepimpinan [df(1,214) = 407.603, $p < .05$] menyumbang sebanyak 65.7% varian ($R^2 = .657$), Modul Nilai Organisasi [df(1,214) =302.438, $p < .05$] menyumbang sebanyak 58.7% varian ($R^2 = .587$), Modul Psikometrik [df(1,214) =269.981, $p < .05$] menyumbang sebanyak 55.9% varian ($R^2 = .559$) masing-masing dalam modul OMBAK. Ini bererti Modul *Ice Breaking* ($\beta = .732$, $p < .05$), Modul *Team Building* ($\beta = .790$, $p < .05$), Modul Komunikasi ($\beta = .811$, $p < .05$), Modul Kepimpinan ($\beta = .810$, $p < .05$), Modul Nilai Organisasi ($\beta = .766$, $p < .05$) dan Modul Psikometrik ($\beta = .748$, $p < .05$) masing-masing merupakan faktor utama yang mempengaruhi program OMBAK.

PERBINCANGAN

Hasil dapatan menunjukkan nilai pekali kebolehpercayaan 7 subskala adalah tinggi iaitu .929, maka adalah dicadangkan agar modul OMBAK dilaksanakan secara lebih komprehensif dan bersungguh-sungguh di semua program yang dijalankan oleh BPsK dan ke seluruh organisasi di Kementerian Pendidikan Malaysia. Perbincangan kajian turut disokong oleh Vale, J.D.(1998) berkaitan *Traditional reliability* (23 Julai 2002) telah menunjukkan bahawa nilai pekali kebolehpercayaan modul boleh ditentukan menggunakan pendekatan pembinaan soal selidik berdasarkan langkah-langkah dalam aktiviti modul seperti mana yang disarankan. Oleh yang demikian adalah dicadangkan agar pengkaji-pengkaji atau pembina-pembina modul pada masa akan datang dapat menggunakan pendekatan pembinaan soal selidik kebolehpercayaan modul berdasarkan langkah-langkah dalam aktiviti modul.

Penemuan dapatan menunjukkan Modul *Ice Breaking* memperolehi peratusan tahap yang sederhana tinggi iaitu 60%. Bagi Modul Komunikasi pula memperolehi peratusan tahap sederhana tinggi iaitu 96.7%. Seterusnya Modul *Team Building* memperolehi peratusan tahap sederhana tinggi iaitu 50.7%. Sementara itu, Modul Nilai Organisasi iaitu 55.3%, Modul Kepimpinan sebanyak 58.6% dan Modul Psikometrik sebanyak 50.7% ketiga-tiga modul ini berada peratusan tahap rendah. Namun begitu keseluruhan program memperolehi hasil dapatan sebanyak 97.2% iaitu berada pada tahap tinggi.

Selain melihat secara deskriptif hasil kajian ini dikaji berdasarkan kaedah statistik inferensi untuk melihat apakah faktor yang boleh mempengaruhi pembolehubah bersandar yang diuji. Dapatan kajian mendapati Modul Komunikasi menyumbang secara signifikan sebanyak 65.8% ($R^2=.658$) kepada program OMBAK keseluruhan, dan Modul Komunikasi paling banyak menyumbang terhadap keseluruhan program OMBAK sebanyak 96.7% berbanding dengan modul lain. Hasil dapatan menunjukkan masing-masing menyumbang secara signifikan iaitu Modul Kepimpinan ($R^2=.657$), Modul *Team Building* ($R^2=.624$), Modul Nilai Organisasi ($R^2=.587$), Modul Psikometrik ($R^2=.559$), namun Modul *Ice Breaking* ($R^2=.536$) paling lemah menyumbang secara signifikan dalam pelaksanaan program OMBAK keseluruhan. Modul Komunikasi paling banyak menyumbang dalam program OMBAK keseluruhan disokong oleh kajian lepas oleh Kamaruzzaman dan Che Mahzan (2017) iaitu mengkaji kepentingan komunikasi dalam latihan dengan menyatakan faktor-faktor komunikasi seperti komunikasi bukan lisan, komunikasi lisan dan saluran komunikasi dilihat

mempunyai hubungan yang positif terhadap pembelajaran sendiri dan mampu untuk meramalkan tingkah laku pelatih yang selari dengan matlamat pembelajaran latihan.

CADANGAN

Modul OMBAK ini sangat baik dan perlu diteruskan dan perlu dikekalkan kerana memberi sumbangan kepada keberkesanan program serta menambahbaik kemahiran fasilitator agar dapat dilaksanakan dengan lebih mantap kepada warga Kementerian Pendidikan Malaysia atau selain warga Kementerian Pendidikan Malaysia. Namun Modul *Ice Breaking*, Modul Nilai Organisasi, Modul Kepimpinan dan Modul Psikometrik perlu dititikberatkan cara penyampaian dan pendekatan fasilitator untuk mendapatkan keberkesanan kepada peserta program dan boleh dikaji semula untuk melihat aspek manakah yang menyebabkan peratusan tahap rendah dan juga boleh membuat kajian lanjutan bagi mengukuhkan lagi keberkesanan modul ini terhadap peserta yang terlibat. Manakala Modul Komunikasi antara modul yang mempunyai peratusan tahap tinggi. Oleh itu, Modul Komunikasi perlu diperhebatkan didalam program-program OMBAK agar meninggalkan kesan kepada peserta program.

KESIMPULAN

Secara keseluruhannya dengan pelaksanaan modul OMBAK ini akan memberi manfaat kepada pelbagai pihak dan seterusnya mampu memantapkan organisasi yang terlibat. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa modul OMBAK telah mempunyai nilai pekali kebolehpercayaan yang tinggi. Kesemua modul OMBAK telah diterima pakai sebagai alat yang boleh memberi bimbingan, motivasi, sokongan, semangat, nasihat, dan pandangan ke arah membawa organisasi menuju tahap kejayaan dalam melaksanakan kerja berpasukan dan ianya menyeluruh secara holistik.

RUJUKAN

- Abbas, Q. & Yaqoob, S. (2009). Effect of leadership development on employee performance in Pakistan. *Pakistan economic and social review*. 47(2), 269-292.
- Azman, I., Noor Azmi, M.Z. & Nursaadatun, N.A. (2016). Program pembangunan kepimpinan meningkatkan pemindahan latihan dalam tentera darat Malaysia: Kajian empirikal. *Jurnal Pengurusan*. 46, 149 – 16.
- B.Pike, C. Busse (2004). 101 More Games for Trainers : A Collection of the Best Activities from Creative Training Techniques Newsletter. La Trobe University
- Burke, R.J. (2001). Organizational values, work experiences and satisfactions among managerial and professional women. *Journal of Management Development*. 20(4), 346-353.
- Kamaruzzaman, A.B. & Che Mahzan, A. (2017). Kepentingan komunikasi dalam latihan. *e-Jurnal Penyelidikan Dan Inovasi*. 4(1), 129-150.
- Kolodinsky, R.W., Giacalone, R.A. & Jurkiewicz, C.L. (2008). Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational and interactive workplace spirituality. *Journal of Business Ethics*. 81, 465–480.
- Kerlinger, F, (1970). *Foundation of Behaviour Research*. Holt Rirhart and Winston Inc.
- Majid Konting.(1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Dewan Bahasa dan Pustaka. Kuala Lumpur.
- Newin, J., Bloom, G.A., & Loughead, T.M. (2008). Youth ice hockey coaches' perceptions of a team-building intervention program. *The Sport Psychologist*. 22, 54-72.
- Pallant.J. (2001). *SPSS survival manual a step by step guide to data analysis using SPSS for windows (version 10)*. Philadelphia: Open University Press Buckingham.
- Pelan Pembangunan Pendidikan (2013-2025). Kementerian Pendidikan Malaysia. Putrajaya.

- Raden, P.A.A. & Noermijati. (2010). Kajian tentang nilai-nilai inti budaya organisasi dan komitmen anggota. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 8(3), 607-616.
- Robert V. Krejcie & Daryle W. Morgan. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological measurement* 1970,30,607-610.
- Schlegel et.Al. (2011). Effects of communication training on real practice performance: A role-play module versus a standardized patient module. *Journal of Nursing Education*. 51(1), 16-22.
- Thornton, G.C (1980). Psychometric properties of self-appraisals of job performance. *Personnel Psychology*. 33(2), 263-271.
- Vale, J.D. (1998). Traditional Reliability. <http://www.ece.edu/~koopman/de>. (23 Julai 2002).
- Wan Idros & Maizatul Haizan. (2012). Analisis Keberkesanan Pembinaan Pasukan (Team Building): Impak ke Atas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Komunikasi Malaysian Journal of Communication*. 28(2), 227-241.
- Wichmann, F.A & Hill N.J. (2001). The psychometric function: Fitting, sampling, and goodness of fit. *Perception & Psychophysics*. 63 (8), 1293-1313.
- Zaidatun Tasir & Mohd Salleh Abu. 2003. *Analisis data berkomputer SPSS 11.5 for windows*. Universiti Teknologi Malaysia:Venton Publishing.
- Zamzam Mohd Walid; Noor Azila Mohd Noor. 2011. *Pengaruh Sokongan Sosial Terhadap Sinisisme Perubahan Organisasi*. International Conference Of Management Procee.

Faktor-Faktor Tekanan Dalam Kalangan Guru Di Malaysia

Norisham Abd Ghani
Bahagian Psikologi dan Kaunseling
Kementerian Pendidikan Malaysia
norisham.ghani@moe.gov.my

ABSTRAK

Tekanan merupakan emosi yang sering dialami oleh guru-guru di Malaysia. Keseriusan emosi tekanan dalam diri guru sering dipaparkan di media massa. Justeru kajian ini telah dijalankan untuk melihat tahap tekanan dalam diri guru, tahap setiap faktor tekanan dalam kalangan guru, melihat hubungan antara faktor tekanan kerja dan faktor peribadi, melihat hubungan antara umur dan tekanan dan melihat hubungan antara pengalaman dan tekanan. Kajian ini berbentuk kuantitatif yang dijalankan secara tinjauan. Seramai 14328 orang guru telah terlibat sebagai responden kajian yang ditebarkan di seluruh negara. Hasil dapatan kajian ini menunjukkan bahawa majoriti guru berada pada tahap emosi tekanan yang sederhana ke tinggi. Setelah dikaji setiap faktor, adalah didapati faktor bebanan konflik menunjukkan peratusan yang tinggi pada tahap sederhana. Adalah didapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor tekanan kerja dengan faktor peribadi. Sungguhpun demikian, kebanyakan responden menunjukkan tahap tekanan sederhana ke tinggi pada faktor tekanan kerja berbanding dengan peribadi. Hasil dapatan kajian ini juga menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang lemah antara faktor usia dan faktor tekanan. Begitu juga terdapat hubungan yang lemah antara faktor pengalaman dengan faktor tekanan dalam diri guru.

Kata Kunci: Tekanan; Guru; Kerja; Peribadi

PENDAHULUAN

Isu tekanan dalam kalangan guru sering dipaparkan di media massa dan kerap menjadi topik perbualan kerana guru mempunyai kaitan yang sangat rapat dengan pendidikan di sekolah. Sekolah merupakan pusat ilmu yang sangat penting dalam sesebuah negara. Penyebaran ilmu secara formal dan tidak formal berlaku di sekolah dalam membantu membina karakter murid yang cemerlang bukan sahaja dalam aspek akademik malahan juga pembentukan sahsiah mereka. Individu yang sangat hampir dengan sekolah adalah mereka yang bergelar guru. Mereka ini individu-individu yang merupakan tulang belakang dalam kejayaan murid-murid. Guru juga merupakan agen perubahan dan pembangunan negara di mana tanggungjawab guru-guru adalah untuk memastikan murid-murid mereka menjadi insan yang seimbang jasmani, emosi, rohani, intelektual dan spiritual. Ini terbukti apabila, ada kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kesejahteraan mental guru dengan pencapaian akademik murid di sekolah (López, Bolaño, Mariño & Pol 2010 dalam Poormahmood, Moayedi, dan Alizadeh 2017). Malahan terdapat juga kajian yang menunjukkan bahawa kesejahteraan emosi dan mental guru-guru mempunyai hubungan yang positif dengan kesejahteraan emosi dan kegembiraan murid-murid di sekolah (Suldo, Thalji & Ferron 2011 dalam Poormahmood Et.al 2017). Ini bermakna, jika sesebuah sekolah itu mempunyai guru-guru yang memiliki emosi yang stabil, ceria, dan bertenaga, ia boleh memberi kesan psikologi yang positif pada keseluruhan warga sekolah tersebut khususnya dalam kalangan murid-muridnya.

Namun demikian, dunia pendidikan semakin mencabar. Zaman ledakan teknologi maklumat ini membentuk zaman kanak-kanak dan remaja yang penuh dengan warna kehidupan yang menjadikan mereka semakin berani termasuk untuk berhadapan dengan guru-guru. Justeru, guru-guru perlu bersedia dan melengkapkan diri untuk berhadapan dengan generasi yang terdedah dengan pelbagai sumber dalam dunia maya. Selain itu, guru perlu sentiasa bersedia untuk berhadapan dengan arahan-arahan semasa yang perlu dilaksanakan bagi memenuhi tuntutan Kementerian Pendidikan Malaysia dalam merealisasikan Pelan Pembangunan Pendidikan yang sedang dilaksanakan. Mereka perlu seiring dengan pembangunan negara yang sedang menuju ke arah Revolusi Industri 4.0. Penggunaan pelbagai aplikasi atas talian adalah antara kemahiran yang perlu dikuasai oleh guru untuk bergerak seiring dengan dunia yang semakin berteknologi. Cara pengajaran dan pembelajaran juga perlu berubah dan tidak hanya menggunakan kaedah pengajaran sehalu.

Di samping itu, guru juga merupakan insan biasa yang perlu bersosial dan berinteraksi dengan orang-orang di sekitarnya. Hubungan interpersonal guru dengan pihak pentadbiran, keluarga murid dan rakan sejawat juga turut mempengaruhi kehidupan mereka. Burke, Greenglass, & Schwarzer (1996) mengatakan bahawa kurangnya sokongan daripada rakan-rakan sejawat boleh mempengaruhi emosi tekanan guru. Begitu juga dapatan yang diperoleh oleh Griffith, Steptoe, and Cropely (1999) yang mengatakan bahawa guru-guru yang mengalami tahap tekanan yang tinggi mempunyai hubungan dengan tahap rendah sokongan sosial di sekolah. Seiring dengan itu, Richard (2012) juga mendapati bahawa hubungan guru dengan keluarga dan rakan-rakan adalah kaedah utama yang membantu guru dalam mengendalikan tekanan. Mereka perlu berkongsi rasa dan masalah dengan orang lain untuk mengelakkan diri terus dibelenggu dengan pelbagai konflik yang bercampur baur. Guru yang stabil emosi dan mentalnya adalah guru yang berupaya melahirkan generasi yang berdaya saing. Ini kerana guru umpama sebatang pokok yang besar yang perlu kukuh untuk melindungi anak-anak didik tersayang. Namun, mereka juga insan biasa yang kadang kala terkandas dalam rencamnya tugas dan peranan yang perlu dipikul. Cabaran-cabaran seperti yang telah dinyatakan di atas umpama gelombang yang membadai perasaan dan pemikiran para guru sehingga ada di antara mereka amat merasai tekanannya. Justeru, Kementerian Pendidikan Malaysia memandang serius tentang isu ini tambahan pula isu ini antara isu yang dibincangkan dalam Persidangan Parlimen saban tahun kerana terdapatnya rungutan berkaitan dengannya. Sebagai contoh, isu ini telah diperdebatkan di Parlimen pada sesi September 2017 yang lalu.

Tujuan Kajian

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk melihat tahap tekanan guru dan faktor-faktor yang menyumbang kepada tekanan guru.

Objektif Kajian

Berdasarkan pada huraian di atas, beberapa objektif telah dibina dalam kajian ini. Objektif kajian ini adalah untuk:

1. Untuk melihat tahap tekanan dalam kalangan guru
2. Untuk melihat tahap setiap faktor tekanan dalam kalangan guru
3. Untuk melihat hubungan antara faktor tekanan kerja dan tekanan peribadi dalam kalangan guru

4. Untuk melihat hubungan antara tekanan dengan umur dalam kalangan guru
5. Untuk melihat hubungan antara tekanan dengan pengalaman kerja dalam kalangan guru

Persoalan Kajian

1. Apakah tahap tekanan dalam kalangan guru?
2. Apakah tahap setiap faktor tekanan dalam kalangan guru?
3. Adakah terdapat hubungan antara faktor tekanan kerja dan tekanan peribadi dalam kalangan guru?
4. Adakah terdapat hubungan antara tekanan dengan umur dalam kalangan guru?
5. Adakah terdapat hubungan antara tekanan dengan pengalaman dalam kalangan guru?

Hipotesis Kajian

Terdapat 3 hipotesis kajian yang dibina iaitu:

1. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor tekanan kerja dan tekanan peribadi dalam kalangan guru
2. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor tekanan dengan umur dalam kalangan guru
3. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor tekanan dengan pengalaman dalam kalangan guru

Kepentingan Kajian

Kajian ini penting untuk mendapatkan gambaran berkaitan dengan tahap tekanan dan faktor-faktor kepada tekanan guru di Malaysia. Melalui kajian ini juga dapat membantu Bahagian Psikologi dan Kaunseling untuk merancang program-program yang bersesuaian yang berfokus pada faktor yang menjadi penyumbang utama tekanan guru. Selain itu, dapatan kajian ini juga dapat digunakan oleh para kaunselor organisasi dalam merancang pengurusan tekanan di organisasi masing-masing dan berupaya memberikan pandangan kepada ketua jabatan mengenai tahap tekanan warga organisasi. Namun apa yang lebih utama, data ini dapat dijadikan data sokongan untuk Kementerian Pendidikan Malaysia merancang pelan strategik untuk mengurangkan bebanan dan tekanan emosi guru.

Teori

Kesesuaian Individu – Persekitaran (Person–Environment Fit)

Teori ini berasaskan pada hasil kerja yang telah dijalankan oleh Lewin (1935) dan Murray, (1938 dalam Dewe, O’Driscoll, & Cooper, 2012) yang menjelaskan bahawa hubungan interaksi antara individu dan persekitaran (P X E) adalah kunci untuk memahami tindak balas manusia dari segi kognitif, afektif dan tingkah laku terhadap persekitarannya. Menurut Murray, konsep P X E adalah berasaskan pada penyesuaian pekerja di seting pekerjaan mereka. Apa yang dimaksudkan dengan Fit (penyesuaian) dalam teori ini adalah dalam 2 konteks iaitu perkaitan, kongruen dan kesamaan di antara permintaan di tempat kerja dan keupayaan mereka untuk memenuhi permintaan tersebut yang dirujuk sebagai penyesuaian permintaan-upaya dan perkaitan, kongruen dan kesamaan antara keperluan (termasuk keperluan fizikal dan psikososial) dengan sumber yang sesuai dengan mereka atau penyesuaian keperluan – sumber. Kebanyakan pengkaji mendapati bahawa penyesuaian kedua ini lah yang dilihat sebagai sumber tekanan dan kesejahteraan diri individu. Hubungan rakan sekerja adalah antara perkara penting yang melibatkan keperluan – sumber . Walau bagaimanapun, menurut teori ini penyesuaian permintaan-upaya juga mainkan peranan penting dalam menentukan emosi tekanan guru. Ini berlaku apabila terlalu banyak permintaan daripada pihak atasan menyebabkan kerja bertambah dan akhirnya jika tidak mampu dilaksanakan boleh meninggalkan kesan yang negatif dalam psikologi individu. Apabila individu tidak dapat memenuhi penyesuaian-penyesuaian ini, mereka jadi tertekan dan memberi kesan psikologi dalam diri mereka. Oleh itu, untuk mengelakkan individu mendapat tekanan penyesuaian ini perlu dipenuhi agar mereka boleh menikmati hidup yang seimbang dan harmoni.

Model Struktur Dimensi Tekanan Guru

Model ini telah dibina oleh Boyle, Borg, Fazlon dan Baglioni (1995) yang mengutarakan beberapa faktor yang mempengaruhi tekanan emosi guru. Faktor-faktor ini adalah bebanan kerja, pengiktirafan profesional, tingkah laku negatif pelajar, sumber pengajaran dan perhubungan interpersonal dengan rakan sejawat yang tidak sihat. 5 dimensi ini telah diuji dengan menggunakan kaedah statistik iaitu Explatory Factor Analysis (EFA) dan Confirmatory Faktor Analysis (CFA), maka berdasarkan dapatan tersebut menunjukkan bahawa guru tertekan kerana faktor bebanan kerja dan tingkah laku negatif pelajar. Model ini menjelaskan bahawa kedua-dua faktor ini menjadi penyumbang utama tekanan namun faktor-

faktor lain walaupun tidak menunjukkan pengaruh ke atas emosi tekanan guru, masih boleh diambil kira sebagai faktor yang boleh membawa kepada tekanan dalam diri seorang guru.

Kajian Lepas

Satu kajian yang dijalankan oleh Noraini Mohamad (2015) iaitu Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru : Kajian Di Sebuah Sekolah Menengah Daerah Kluang Johor Darul Takzim. Pengkaji telah menggunakan borang soal selidik ke atas 116 orang responden di sekolah terbabit. Hasil kajian menunjukkan bahawa faktor kekangan masa dan hubungan tidak baik guru dengan pelajar mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap tekanan kerja guru. Manakala faktor lebih bebanan tugas dan sokongan pengetua tidak mempunyai hubungan yang signifikan ke atas tekanan kerja dalam kalangan guru.

Kajian Faktor-faktor Penentu Tekanan Dalam Kalangan Guru Sekolah Rendah Mubaligh Di Kuala Lumpur telah dijalankan oleh Tajulashikin, Fazura dan Mohd Burhan (2013). Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengenal pasti tahap tekanan dalam kalangan guru dan menentukan apakah faktor yang menyumbang kepada tekanan guru sekolah rendah mubaligh di kuala lumpur. Seramai 186 orang responden terlibat dalam kajian ini yang dipilih secara rawak. Pengkaji telah menggunakan alat ukur yang telah diubahsuai daripada beberapa alat ukur yang lain untuk memastikan ketepatan alat ukur ini dalam kajiannya. Terdapat 7 pemboleh ubah yang diukur dengan alat kajian tersebut iaitu bebanan tugas, karenah pelajar, kekangan masa, penghargaan dan sokongan dari pentadbir, kekurangan sumber, hubungan dengan rakan sekerja dan hubungan dengan ibu bapa pelajar. Hasil dapatan menunjukkan majoriti responden berada pada tahap tekanan sederhana.

Faktor-faktor Yang Mendorong Tekanan Kerja (Tekanan) Di Kalangan Guru-Guru Sjk(C): Satu Kajian Di Tiga Buah Sekolah Di Wilayah Persekutuan telah dijalankan oleh Mohamad Abdillah Royo & Woo Sew Fun (2010). Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengenal pasti tahap tekanan kerja dalam kalangan responden terbabit. Seramai 50 orang responden telah dilibatkan dalam kajian ini. Alat kajian yang digunakan adalah Teacher Stress Inventory yang dibangunkan oleh Boyle, Borg, Falzon & Baglioni (1995) dan telah diubahsuai oleh Mokhtar (1998). Hasil dapatan kajian menunjukkan tahap tekanan guru adalah pada tahap sederhana. Faktor karenah pelajar, bebanan tugas, kekangan masa dan penghargaan telah memberi tahap tekanan yang sederhana kepada responden kajian. Daripada ketujuh-tujuh peramal, nilai t menunjukkan bahawa

hubungan dengan ibu bapa pelajar merupakan peramal yang paling kuat diikuti oleh penghargaan dan sokongan

Kajian faktor-faktor stres dalam kalangan guru telah dijalankan oleh Azizi dan Mazeni (2004) yang melibatkan 400 orang guru di 16 buah sekolah terpilih. Alat kajian yang digunakan adalah Administrative Stress Index dan General Health Questionnaire. Hasil dapatan kajian ini menunjukkan bahawa tahap stress guru adalah pada tahap sederhana. Dapatan ini juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan jantina dalam faktor-faktor stres dan faktor kejayaan diri adalah merupakan faktor yang paling mempengaruhi stress guru. Selain itu, dapatan ini juga mendapati bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor-faktor stress dengan umu, bilangan anak dan pengalaman.

Terdapat beberapa kajian luar negara yang menjalankan penyelidikan berkaitan dengan tekanan guru antaranya adalah kajian yang dijalankan oleh Ferguson, Mang, and Frost (2017). Mereka menjalankan kajian mengenai tekanan guru dan keperluan sokongan sosial. Kajian ini telah dijalankan ke atas 264 orang guru di Utara Ontario. Kajian ini mendapati bahawa guru akan bercakap dengan rakan dan keluarga jika mereka mengalami tekanan berbanding dengan pentadbir. Namun demikian, jika disebabkan oleh pelajar, guru lebih suka bercakap dengan doktor berkaitan dengan emosi tekanan mereka jika dibandingkan dengan rakan dan keluarga.

Definisi Operasional

Tekanan merujuk pada tahap tekanan sederhana ke tinggi yang diperoleh oleh responden. Dalam setiap faktor yang dinyatakan di bawah juga keseluruhan skor yang dipamerkan. Terdapat 8 faktor yang diukur dalam kajian ini yang dikaitkan sebagai pencetus kepada tekanan guru.

1. Pentadbiran

Merujuk pada individu yang mengalami tekanan disebabkan oleh tidak dapat memenuhi kehendak pentadbir dalam urusan kepelbagaian arahan yang rencam serta terpaksa menerima akibat daripada arahan yang tidak jelas daripada pihak pentadbir.

2. Bebanan kerja

Merujuk pada individu yang mengalami tekanan disebabkan oleh menerima pelbagai jenis tugas yang perlu diselesaikan dalam satu jangka masa yang sama termasuk terpaksa melakukan kerja yang di luar bidang

3. **Konflik**
Merujuk pada individu yang mengalami tekanan disebabkan oleh masalah intrapersonal dan interpersonal. Intrapersonal terjadi apabila individu ini tidak mampu bersuara dalam menyatakan pandangan sementara interpersonal merujuk pada masalah hubungan dengan individu di sekitarnya.
4. **Kemahiran**
Merujuk pada individu yang mengalami tekanan kerana merasakan dirinya tidak mahir dalam merancang, berkomunikasi, menggunakan aplikasi-aplikasi atas talian sedangkan dia diberikan kepercayaan oleh pentadbir dalam melaksanakan tugasannya.
5. **Penghargaan**
Merujuk pada individu yang mengalami tekanan disebabkan oleh rasa tidak mendapat penghargaan sewajarnya daripada orang lain dalam persekitaran kerjanya.
6. **Keluarga**
Merujuk pada individu yang mengalami tekanan kerana merasakan diri tidak dihargai, disayangi dan diberikan perhatian oleh ahli keluarganya.
7. **Pasangan/ Teman Istimewa**
Merujuk pada individu yang mengalami tekanan kerana merasakan diri tidak dihargai, disayangi dan diberikan perhatian oleh pasangan/teman istimewanya.
8. **Kewangan**
Merujuk pada individu yang mengalami tekanan kerana mempunyai masalah kewangan dan tidak mampu menanggung kos kehidupan yang semakin meningkat.
9. **Tekanan Kerja**
Merujuk pada faktor-faktor yang menyebabkan tekanan emosi dalam konteks kerja iaitu pentadbiran, bebanan kerja, konflik, kemahiran dan penghargaan.
10. **Tekanan Peribadi**
Merujuk pada faktor-faktor yang menyebabkan tekanan emosi dalam konteks peribadi iaitu keluarga, pasangan/teman istimewa dan kewangan.

METODOLOGI

Kajian ini merupakan kajian deskriptif hubungan yang menggunakan kaedah tinjauan. Menurut Majid Konting (2000), kaedah tinjauan adalah kaedah yang sesuai digunakan untuk mengenal pasti sesuatu keadaan atau fenomena. Dalam konteks kajian ini, fenomena yang dikaji adalah tekanan guru. Untuk menjawab hipotesis hubungan, analisis data menggunakan kaedah korelasi pearson digunakan. Menurut Pallant (2001), analisis korelasi digunakan untuk menerangkan kekuatan dan hala tuju hubungan linear antara dua pemboleh ubah.

Cohen (1998 dalam Pallant 2001) mencadangkan kekuatan hubungan antara pemboleh ubah diukur seperti berikut:

Nilai koefisien	Hubungan
$r = .10$ sehingga $.29$ atau $-.10$ sehingga $-.29$	Kecil/Tidak Kuat
$r = .30$ sehingga $.49$ atau $-.30$ sehingga $-.49$	Sederhana
$r = .50$ sehingga 1.0 atau $-.50$ sehingga -1.0	Besar/Kuat

Subjek Kajian

Seramai 14328 orang responden terlibat dalam kajian ini. Dapatan demografi responden adalah seperti jadual di bawah.

Responden	Bilangan Responden (n=14328)	
	N	%
Jantina		
Lelaki	3770	26.3
Perempuan	10558	73.7
Etnik		
Melayu	10054	70.2
Bumiputera	1819	12.7
Cina	1305	9.1
India	623	4.3
Lain-lain	527	3.7

Umur		
bawah 30 tahun	1751	12.2
31-40 tahun	6125	42.7
41 - 50 tahun	4378	30.6
50 tahun ke atas	2074	14.5
Gred Jawatan		
DG40 ke bawah	1751	12.3
DG 41 - 53	6125	86.9
54 ke atas	4378	.8
Status Perkahwinan		
Berkahwin	12171	84.9
Bujang	1744	12.2
Bercerai/dudu/janda	413	2.9
Pengalaman Kerja		
Bawah 10 tahun	5046	35.2
11 tahun - 20 tahun	5060	35.3
20 tahun - 30 tahun	3640	25.4
Melebihi 30 tahun	582	4.1

Instrumen Kajian

Walaupun terdapat beberapa instrumen kajian yang ada di pasaran dan sering digunakan, namun kebanyakan daripada instrumen kajian ini adalah instrumen yang telah diadaptasi daripada instrumen barat. Selain itu, untuk memenuhi keperluan objektif kajian, Instrumen Tekanan Diri Guru atau INSTED telah dibina oleh Bahagian Psikologi dan Kaunseling. Terdapat 85 item telah dibina. Seramai 394 orang responden terlibat dalam kajian awal untuk melaksanakan faktor analisis. Sebanyak 17 item telah gugur dalam analisis ini menjadikan item sebenar yang kekal adalah sebanyak 58 item. Setelah itu, kajian rintis telah dijalankan kepada 2909 orang responden guru. Kebolehpercayaan alat ini diukur dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Ia bertujuan untuk melihat aras konsisten dalaman item-item yang terdapat di dalam instrumen (Pallant 2011). Dalam kajian ini, kebolehpercayaan item adalah pada aras nilai Alpha .980

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.980	.980	58

Terdapat dua kategori faktor tekanan yang diukur dalam instrumen ini iaitu faktor kerja dan faktor personal.

Tatacara Kajian

Kajian ini telah dijalankan dengan menggunakan atas talian melalui aplikasi *google form*. Ini adalah bertujuan untuk mengurangkan birokrasi dan tebaran yang lebih meluas dilakukan oleh kaunselor-kaunselor organisasi seluruh negara.

Analisis Kajian

Kajian yang dijalankan ini adalah kajian berbentuk kuantitatif yang menggunakan kaedah deskriptif untuk menjawab persoalan kajian. Sementara analisis secara inferensi dijalankan untuk menguji hipotesis. Untuk itu, analisis korelasi Pearson digunakan untuk menguji hipotesis data skala dan analisis korelasi *Spearman's rho* pula digunakan untuk menguji hipotesis non-paramterik iaitu yang berbentuk kategori.

KEPUTUSAN DAN PERBINCANGAN

Berdasarkan kajian yang telah dijalankan, berikut dilaporkan keputusan kajian deskriptif, hubungan dan regresi. Setelah dapatan kajian dilaporkan, perbincangan akan dilakukan berdasarkan pada dapatan yang diperolehi.

Keputusan Kajian

Persoalan Kajian 1

Apakah tahap tekanan dalam kalangan guru?

Tahap	Kekerapan	Peratus
Rendah	6851	47.8
Sederhana	6840	47.7
Tinggi	637	4.4

Dapatan kajian menunjukkan bahawa responden pada tahap rendah dan sederhana tekanan berada pada nilai yang sama iaitu 47.8% tahap rendah dan 47.7% tahap tinggi. Hanya 4.4% daripada responden berada pada tahap tinggi tekanan. Sungguhpun demikian, apabila disatukan peratus responden yang berada pada tahap sederhana dan tahap tinggi, adalah didapati peratusannya meningkat menjadi 52.1%. Justeru, adalah didapati bahawa majoriti responden berada pada tahap sederhana ke tinggi tekanan emosi mereka.

Persoalan kajian 2

Apakah tahap setiap faktor tekanan dalam kalangan guru?

Jadual 2 Tahap Faktor Tekanan

Faktor	Tahap	Bilangan Responden (n=14328)	Peratus
Pentadbiran	Rendah	4426	30.9
	Sederhana	6328	44.2
	Tinggi	3574	24.9
Bebanan	Rendah	3632	25.3
	Sederhana	7273	50.8
	Tinggi	3423	23.9
Konflik	Rendah	4513	31.5
	Sederhana	7084	49.4
	Tinggi	2731	19.1
Kemahiran	Rendah	5852	40.8
	Sederhana	6526	45.5
	Tinggi	1950	13.6
Penghargaan	Rendah	7495	52.3
	Sederhana	5156	36.0
	Tinggi	1677	11.7
Keluarga	Rendah	9546	66.6
	Sederhana	3314	23.1
	Tinggi	1468	10.2
Pasangan	Rendah	9154	63.9
	Sederhana	3438	24.0
	Tinggi	1736	12.1
Kewangan	Rendah	5463	38.1
	Sederhana	6176	43.1
	Tinggi	2689	18.8

Jadual 2 menunjukkan tahap bagi setiap faktor yang diukur. Adalah didapati bahawa bagi faktor Pentadbiran, majoriti responden mengalami tekanan pada tahap sederhana iaitu sebanyak 44.2%. Bagi tahap rendah pula, sebanyak 30.9% dan tahap sederhana pula menunjukkan 24.9% sahaja.

Bagi faktor seterusnya iaitu faktor Bebanan, adalah didapati bahawa majoriti responden berada pada tahap tekanan yang sederhana iaitu sebanyak 50.8%, rendah pula sebanyak 25.3% dan tinggi sebanyak 23.9% daripada keseluruhan responden. Sebanyak 49.4% daripada responden mengalami tekanan konflik pada tahap sederhana berbanding 31.5% pada tahap rendah dan 19.1% pada tahap tekanan konflik yang tinggi. Bagi faktor kemahiran pula, adalah didapati bahawa majoriti responden berada pada tahap tekanan yang sederhana iaitu sebanyak 45.5%. Peratusan ini hampir sama dengan peratus responden pada tahap tekanan faktor kemahiran yang rendah iaitu sebanyak 40.8% dan rendah pula hanyalah pada 13.6% sahaja. Berbeza dengan dapatan di atas, faktor penghargaan kurang memberikan tekanan pada majoriti responden. Sebanyak 52.3% responden berada pada tahap tekanan yang rendah untuk faktor ini, 36% berada pada tahap sederhana dan 11.7% sahaja berada pada tahap yang rendah. Selain itu, faktor keluarga juga menunjukkan majoriti responden berada pada tahap yang rendah iaitu sebanyak 66.6%, 23.1% berada pada tahap sederhana dan 10.2% sahaja berada pada tahap rendah. Dapatan ini selari dengan faktor tekanan pasangan yang menunjukkan majoriti responden berada pada tahap tekanan yang rendah diikuti dengan sederhana dan rendah iaitu 63.9%, 24.0% dan 12.1%. Akhir sekali adalah faktor tekanan kewangan yang majoriti responden berada pada tahap sederhana iaitu 43.1%, 38.1% pada tahap rendah dan 18.8% lagi berada pada tahap tinggi.

Persoalan Kajian 3 – Apakah tahap tekanan kerja dan tekanan peribadi dalam kalangan guru?

Jadual 3 Tahap Tekanan Kerja Dan Peribadi

Faktor	Tahap	Bilangan Responden (n=14328)	Peratus
Kerja	Rendah	4503	31.4
	Sederhana	7316	51.1
	Tinggi	2509	17.5
Peribadi	Rendah	8044	56.1
	Sederhana	4578	32.0
	Tinggi	1706	11.9

Kajian ini membuktikan bahawa faktor tekanan kerja merupakan faktor yang memberikan tekanan pada tahap sederhana majoriti responden iaitu 51.1% atau 7316 orang sementara 31.4% pula berada pada tahap tekanan yang rendah dan 17.5% berada pada tahap tekanan yang tinggi.

Berbeza dengan dapatan bagi faktor tekanan kerja, faktor tekanan peribadi menunjukkan dapatan yang sebaliknya. Majoriti responden berada pada tahap rendah iaitu 56.1%, 32.0% berada pada tahap sederhana dan hanya 11.9% sahaja menunjukkan tekanan pada tahap tinggi.

Hipotesis 1 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor tekanan kerja dan tekanan peribadi dalam kalangan guru

Jadual 4 Korelasi Antara Tekanan Kerja Dan Tekanan Peribadi

		Personal	Kerja
Peribadi	Pearson Correlation	1	.603**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	14328	14328
Kerja	Pearson Correlation	.603**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	14328	14328

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hubungan antara faktor tekanan kerja dan faktor tekanan pribadi telah diuji dengan menggunakan *Pearson product-moment correlation coefficient*. Terdapat hubungan yang kuat antara kedua-dua pemboleh ubah ini [$r=.603$, $n=14328$, $p<.0005$] dengan membawa maksud semakin tinggi tahap tekanan faktor kerja, semakin tinggi juga faktor tekanan pribadi. Disebabkan nilai $p < .0005$ maka hipotesis 1 ini ditolak.

Hipotesis 2 – Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan dengan umur

Jadual 5 – Korelasi Antara Tekanan Dengan Umur

		Tekanan	Umur
Spearman's rho		Pearson Correlation	1.000
	Tekanan	Sig. (2-tailed)	.000
		N	14328
		Pearson Correlation	-.065**
	Umur	Sig. (2-tailed)	.000
		N	14328

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hubungan antara tekanan dan umur telah diuji dengan menggunakan Spearman's rho correlation coefficient. Terdapat hubungan yang lemah antara kedua-dua pemboleh ubah ini [$r=-.065$, $n=14328$, $p<.0005$]. Tanda negatif (-) pada nilai r membawa makna semakin tinggi umur semakin rendah tekanan yang dialami oleh responden. Nilai p yang $< .0005$ membuatkan hipotesis ini tidak diterima.

Hipotesis 3 – Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan dengan pengalaman

Jadual 6 Korelasi Antara Tekanan Dengan Pengalaman

		Tekanan	Pengalaman
Spearman's rho		Pearson Correlation	1.000
			-.059**
	Tekanan	Sig. (2-tailed)	.
			.000
		N	14328
			14328
		Pearson Correlation	-.059**
			1.000
Pengalaman	Sig. (2-tailed)	.000	.
			.
	N	14328	14328

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil dapatan kajian ini menunjukkan terdapat hubungan yang lemah antara kedua-dua pemboleh ubah ini [$r = -.059$, $n = 14328$, $p < .0005$]. Tanda negatif (-) pada nilai r membawa makna semakin tinggi pengalaman semakin rendah tekanan yang dialami oleh responden. Nilai $p < .0005$ membuatkan hipotesis ini tidak diterima.

PERBINCANGAN KAJIAN

Hasil dapatan ini menunjukkan tahap tekanan guru majoritinya berada pada tahap yang sederhana. Malahan hampir keseluruhan faktor-faktor tekanan kerja (pentadbiran, bebanan, konflik, kemahiran) dialami oleh responden kajian berada pada tahap sederhana kecuali faktor tekanan penghargaan yang majoriti responden berada pada tahap rendah. Dapatan ini menyokong beberapa kajian lalu, antaranya adalah kajian yang dijalankan oleh Tajulashikin, Fazura dan Mohd Burhan (2013), Fazura (2011), Mohamad Abdillah Royo & Woo Sew Fun (2010) serta Azizi dan Mazeni (2004). Selain itu, hasil kajian ini menunjukkan bahawa faktor tekanan bebanan adalah faktor yang paling banyak majoriti responden pada tahap sederhana jika dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain iaitu sebanyak 50.8% dan yang kedua adalah faktor tekanan konflik iaitu sebanyak 49.4% responden berada pada tahap sederhana. Dapatan ini menyokong dapatan kajian-

kajian lalu seperti Mohamad Abdillah Royo & Woo Sew Fun (2010). Sungguhpun demikian, dapatan ini juga berbeza dengan beberapa hasil kajian yang lain seperti Noraini Mohamad (2015) yang mendapati bebanan tugas guru tidak mempunyai hubungan yang signifikan ke atas tekanan kerja.

Walaupun dalam perbincangan di atas mendapati bahawa tahap tekanan guru adalah berada pada tahap sederhana. Namun, perlu juga diambil kira peratusan yang berada pada tahap tinggi yang menunjukkan sebahagian besar responden berada pada tahap sederhana ke tinggi. Dapatan tekanan guru menunjukkan 47.7% orang responden berada dalam keadaan tekanan yang sederhana, namun jika disatukan peratusan tersebut dengan bilangan responden yang berada pada tekanan tinggi, peratusan tersebut menjadi 52.1% atau 6577 orang responden. Selain itu, dapatan pada tahap tekanan kerja menunjukkan dengan jelas bahawa 68.6% orang responden berasa tertekan pada tahap sederhana ke tinggi kerana kerja berbanding dengan tekanan peribadi yang hanya 43.9% responden sahaja yang mengalami tekanan peribadi tahap sederhana ke tinggi. Berhubung dengan tekanan disebabkan oleh faktor peribadi, dapatan ini juga dengan jelas menunjukkan bahawa, kebanyakan guru-guru tertekan pada tahap sederhana kerana faktor kewangan iaitu 43.1% orang responden berada pada tahap tinggi dan 18.8% berada pada tahap tinggi. Ini adalah satu jumlah besar di mana 61.9% responden mengalami tekanan kewangan pada tahap sederhana ke tinggi. Faktor kewangan adalah isu yang menjadi tekanan guru yang perlu diberikan perhatian yang serius. Selain itu, kajian ini juga menunjukkan terdapat hubungan lemah yang signifikan antara tekanan dengan umur dan tekanan dengan pengalaman. Kajian ini berbeza dengan dapatan Azizi dan Mazeni (2004) yang mendapati bahawa tidak terdapat hubungan antara umur dengan tekanan dan pengalaman dengan tekanan.

KESIMPULAN & CADANGAN

Kajian ini telah melibatkan ramai guru di seluruh Malaysia sebagai responden. Persembahan data kajian secara deskriptif amat berguna untuk melihat dengan jelas tahap tekanan guru di Malaysia. Walaupun kebanyakan guru berada pada tekanan sederhana namun, emosi ini boleh melonjak ke tahap tinggi jika tidak diurus dengan baik. Justeru, perlu juga dilihat bilangan guru yang berada pada tahap tinggi emosi tekanannya. Kajian ini juga menunjukkan bahawa faktor kerja lebih memberi tekanan kepada guru jika dibandingkan dengan faktor peribadi. Berdasarkan kajian yang dilaksanakan ini, adalah dicadangkan:

1. Bebanan tugas guru dikaji semula kerana guru-guru terbeban dengan pelbagai kerja yang datang secara tiba-tiba. Rungutan guru-guru terhadap bebanan kerja dapat dibaca di media-media masa yang memperlihatkan bahawa guru-guru terbeban kerana urusan-urusan bukan mengajar. Justeru itulah, isu-isu bebanan guru ini dibahaskan dalam pembentangan parlimen secara serius.
2. Guru-guru perlu diberikan ilmu-ilmu terapi pengurusan diri seperti pengurusan tekanan, dan pengurusan konflik untuk membantu guru menguruskan emosi. Untuk itu, adalah dicadangkan Kementerian Pendidikan Malaysia mengendalikannya program-program pengurusan secara intensif untuk guru-guru di seluruh Malaysia. Setiap guru perlu mempunyai ilmu-ilmu ini untuk memastikan mereka mampu untuk mengurus emosi dalam tekanan kerja yang semakin rumit. Latihan-latihan dalam perkhidmatan (LADAP) guru-guru bukan hanya dipenuhi dengan kemahiran-kemahiran teknikal untuk guru menguasai malahan sewajarnya
3. Tidak dinafikan ada pentadbir yang mesra dan menggunakan budi bicara sewajarnya dalam tadbir urus sekolah. Tindakan ini telah membantu guru-guru berasa seronok untuk bekerja walaupun mendapat tugas yang banyak. Namun, terdapat juga pentadbir-pentadbir yang menggunakan tindakan-tindakan autokratik yang memberi tekanan pada para guru. Manthei dan Salman (1996 dalam Kamaruzaman 2007) menyarankan pihak pentadbir sekolah harus mengambil kira rungutan yang menyatakan golongan pentadbir adalah punca kepada tekanan kerja di kalangan guru. Oleh itu adalah dicadangkan agar pentadbir-pentadbir sekolah sebegini diberikan kursus-kursus tambahan berkaitan dengan peningkatan kemahiran komunikasi dan tingkahlaku organisasi untuk membantu mereka mengurus sekolah dalam konteks kerja tanpa mengenyampingkan nilai-nilai tonggak 12 yang sewajarnya diamalkan.

Kesimpulannya, adalah diharapkan kajian ini dapat membantu penyelidik-penyelidik yang lain untuk menjalankan kajian emosi tekanan dalam kalangan guru dalam konteks sudut kajian yang berbeza. Sesungguhnya emosi tekanan tidak sewajarnya dijadikan sesuatu yang melemahkan semangat guru-guru kerana ia perlu dilihat dalam kerangka pandangan yang positif. Walaupun demikian, peranan pentadbir adalah penting dalam membantu mengurangkan tekanan dalam diri guru. Jika emosi guru stabil, impaknya turut dirasakan oleh pelajar dan masyarakat. Kestabilan emosi guru mampu mencetuskan budaya kerja sihat di sekolah dan dapat melahirkan modal insan yang berwibawa, bijak dan berkualiti memberi sumbangan pada pembangunan negara dan kesejahteraan rakyat.

RUJUKAN

- Azizi Yahya dan Mazeni Ismail (2004) Faktor-faktor yang mempengaruhi stres di kalangan guru-guru sekolah menengah di empat buah negeri di Malaysia. Diambil daripada <http://eprints.utm.my/id/eprint/1563/>
- Burke, R.J., Greenglass, E.R., & Schwarzer, R. (1996). Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences. *Anxiety, Stress and Coping*, 9, 261–275.
- Chua Yan Piaw (2014) Kaedah dan Statistik Penyelidikan Buku 5: Ujian regresi, analisis faktor dan analisis SEM. Edisi 2. Mc Graw Hill Education. Kuala Lumpur.
- Dewe, P., O’Driscoll, M., & Cooper, C. 2012, Theories of psychological stress at work. in RJ Gatchel & IZ Schultz (eds), *Handbook of occupational health and wellness*. Handbooks in Health, Work, and Disability, Springer, New York, pp. 23-38.
- Fazura Mohd Noor. (2011). Faktor-Faktor Penentu Stres Dalam Kalangan Guru-Guru: Kajian Di Sekolah Rendah Mubaligh Di Kuala Lumpur. Diambil daripada <Http://Library.Oum.Edu.My/Repository/677/>
- Ferguson, K., Mang, C., & Frost, L. (2017) Teacher Stress and Social Support Usage. *Brock Education Journal*, 26(2)
- Fimian, M.J., (1998) Teacher Stress Inventory. Clinical Psychology Publishing Co., Inc. USA.
- Boyle, G.J., Borg G.M., Falzon, J.M., & Baglioni A.J., (1995) A structural model of the dimensions of teacher stress. *British Journal of Educational Psychology*, 65 (1), 49-67
- Griffith, J., Steptoe, A. and Cropley, M. (1999) An Investigation of Coping Strategies with Job Stress in Teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 69(6), 517-531. <http://dx.doi.org/10.1348/000709999157879>

- Haryati Kamarudin. (2013). Faktor Tekanan Kerja Dalam Kalangan Kakitangan Mains Holdings Sdn. Bhd. Diambil daripada <http://library.oum.edu.my/repository/978/1/library-document-978.pdf>
- Pallant, J.,(2001). A step by step guide to data analysis using spss for windows version 10. Buckingham. Open Universiti Press.
- Kamaruzaman Kamaruddin. (2007). Tekanan kerja di kalangan guru sekolah menengah. Diambil daripada <https://www.researchgate.net/publication/288827463>
- Mohd Majid Konting. (2000). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohamad Royo, Abdillah and Woo Sew Fun (2010) *Faktor-Faktor Yang Mendorong Tekanan Kerja (Stres) Di Kalangan Guru-Guru Sjk(C): Satu Kajian Di Tiga Buah Sekolah Di Wilayah Persekutuan*. Atas talian: <http://eprints.utm.my/id/eprint/10873/>
- Noraini Muhammad (2015) Tekanan kerja dalam kalangan guru : Kajian di sebuah sekolah menengah Daerah Kluang Johor Darul Takzim. Atas talian: <http://etd.uum.edu.my/5522/>
- Poormahmood, A., Moayed, F., Haji Alizadeh K. (2017) Relationships between psychological well-being, happiness and perceived occupational stress among primary school teachers. *Hellenic Medicine* 2017, 34(4):504-510
- Richards, J. (2012). Teacher Stress and Coping Strategies: A National Snapshot. *The Educational Forum*, 76, 299-316.
- Rosfariza Mohamed Ghani, Fatahyah Yahya, Nur Fatimah Mat Yusoff. (2015). Hubungan Antara Punca Tekanan Kerja Dan Tahap Perhubungan Perkahwinan, Diambil daripada https://www.researchgate.net/publication/288827463_Hubungan_Antara_Punca_Tekanan_Kerja_dan_Tahap_Perhubungan_Perkahwinan
- Ruth Harmsen , Michelle Helms-Lorenz, Ridwan Maulana and Klaas van Veen (2017) The relationship between beginning teachers' stress causes, stress responses, teaching behaviour and attrition. Atas talian: <https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1465404>

- Tajulashikin Jumahat,. Fazura Mohd Noor,. Mohd Burhan Ibrahim,. (2013). Faktor-Faktor Penentu Stres Dalam Kalangan Guru: Sekolah Rendah Mubaligh Di Kuala Lumpur. Diambil daripada http://irep.iium.edu.my/29771/1/Jurnal_Kurikulum_dan_Pengajaran_ASIA_PASIFIK_STRESS.pdf
- Ummi Kalsom Zakaria. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu, Terengganu Darul Iman. Diambil daripada http://etd.uum.edu.my/5102/2/s811124_abstract.pdf
- Zafir Mohd Makhbul, Nor Liza Abdullah dan Noor Azuan Hashim. (2013). Stres di Tempat Kerja: Isu Global dalam Melestarikan Organisasi. Atas talian: https://www.researchgate.net/publication/286084357_Stres_di_Tempat_Kerja_Isu_Global_dalam_Melestarikan_Organisasi

BIODATA PENULIS**1. YEE SIEW KUAN**

Pegawai Tadbir di Unit PERMATA STEM Talent, Bahagian PERMATA, Jabatan Perdana Menteri. Beliau memiliki pendidikan peringkat Ijazah Sarjana muda Sains Sosial dan Kemanusiaan dengan Kepujian (Psikologi) dari Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM). Beliau juga memiliki Sarjana Pendidikan dalam bidang Bimbingan dan Kaunseling, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM).

2. MOHD IZWAN MAHMUD PhD

Pensyarah bimbingan dan kaunseling di Pusat Kepelbagaian Pendidikan, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia. Beliau memiliki pendidikan peringkat BA Kaunseling dari Universiti Malaya (UM), Sarjana Pendidikan Bimbingan dan Kaunseling dari Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) dan Doktor Falsafah (PhD) Bimbingan dan Kaunseling dari Universiti Putra Malaysia (UPM). Bidang kepakaran beliau adalah Kaunseling Kerjaya Pendidikan Tinggi.

3. DHARATUN NISSA BINTI FUAD MOHD KARIM PhD

Pensyarah bimbingan dan kaunseling di Pusat Kepelbagaian Pendidikan, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia. Beliau memiliki pendidikan peringkat Ijazah Sarjana muda dengan kepujian Oleokimia dari Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Sarjana Pendidikan Bimbingan dan Kaunseling dari Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) dan Doktor Falsafah (PhD) Kaunseling dari Universiti Malaya (UM). Bidang kepakaran beliau adalah Bimbingan dan Kaunseling serta Kaunseling Keluarga.

4. SALLEH BIN AMAT PhD

Pensyarah bimbingan dan kaunseling di Pusat Kepelbagaian Pendidikan, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia. Beliau memiliki pendidikan peringkat Sarjana muda Pendidikan Bimbingan dan Kaunseling Universiti Putra Malaysia (UPM), Sarjana Pendidikan Bimbingan dan Kaunseling dari Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) dan Doktor Falsafah (PhD) dari *University of Wyoming (USA)*. Bidang kepakaran beliau adalah Bimbingan dan Kaunseling, Personalia Pelajar (Pendidikan Tinggi)

5. LT KDR DR. ABU YAZID BIN ABU BAKAR TLDM (BERSARA)

Pensyarah bimbingan dan kaunseling di Pusat Kepelbagaian Pendidikan, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia. Memiliki pendidikan di peringkat BA (*University of Michigan*), SPend (UKM), *PostGradCert (UNSW)* dan PhD (Universiti Kebangsaan Malaysia). Bidang kepakaran beliau adalah Psikologi/Bimbingan & Kaunseling/Pendidikan Pintar & Berbakat

6. PARAMESWARY PERIASAMY

Guru bimbingan dan kaunseling di Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Batu Caves. Beliau yang merupakan kaunselor berdaftar telah berkhidmat selama 26 tahun bermula pada tahun 1991 hingga kini. Pendidikan beliau bermula dengan Sijil Perguruan (Pengajian Tamil) di Maktab Perguruan Seri Kota. Seterusnya melanjutkan pelajaran dalam bidang Sarjana Muda Pendidikan (Bimbingan dan Kaunseling) di Universiti Putra Malaysia (UPM) dan seterusnya meneruskan pengajian Sarjana Pendidikan (Bimbingan dan Kaunseling) di Universiti Pendidikan Sultan Idris. Bidang kepakaran beliau adalah Bimbingan dan Kaunseling.

7. NORDIANA BINTI ABD RAHIM

Kaunselor kanan di Bahagian Psikologi dan Kaunseling, Kementerian Pendidikan Malaysia. Beliau berkelulusan Master Pendidikan (Bimbingan dan Kaunseling) di Universiti Putra Malaysia 2014, Bachelor Pendidikan (Bimbingan dan Kaunseling) di Universiti Putra Malaysia 2008 dan Diploma Pengurusan Perniagaan di Universiti Putra Malaysia 2004. Kini beliau sedang melanjutkan pengajian ke peringkat Doktor Falsafah dalam bidang Bimbingan dan Kaunseling di Universiti Putra Malaysia. Berpengalaman dalam bidang penyelidikan, penulisan artikel serta membina instrumen dalam bidang psikologi kaunseling. Merupakan kaunselor berdaftar dan ahli seumur hidup PERKAMA dan PEKA.

8. EDRIS BIN ADEN

Pensyarah kaunseling di Program Kaunseling, Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia (FSKPM) UNIMAS. Beliau memiliki Ijazah Sarjana Muda Dengan Kepujian, Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS) dan juga memiliki MSc Counselling Psychology daripada Keele University, United Kingdom. Kini beliau sedang melanjutkan pengajian di peringkat Doktor Falsafah Bimbingan dan Kaunseling di Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM).

9. SITI NORAFIZAH BINTI ARIZAN

Kaunselor organisasi Pejabat Pendidikan Daerah Jeli, Kelantan. Beliau mendapat Pendidikan Ijazah Sarjana Muda Bimbingan Dan Kaunseling Dengan Kepujian Di Universiti Pendidikan Sultan Idris, Tanjung Malim, Perak. Beliau juga merupakan kaunselor berdaftar berdaftar di Lembaga Kaunselor Malaysia

10. ROSMAIZAN BINTI ABD. RAHMAN

Kaunselor organisasi Pejabat Pendidikan Daerah Gua Musang, Kelantan. Beliau mendapatkan Pendidikan Ijazah Sarjana Muda Bimbingan Dan Kaunseling Dengan Kepujian Di Universiti Pendidikan Sultan Idris, Tanjung Malim, Perak. Beliau juga merupakan kaunselor berdaftar berdaftar di Lembaga Kaunselor Malaysia

11. NOR DZARIFAH BINTI ABDUL AZIZ

Kaunselor organisasi Kolej Matrikulasi Kelantan. Mendapat Pendidikan Bachelo Pendidikan (Bimbingan & Kaunseling) Universiti Putra Malaysia (Terengganu) dan Sarjana Kaunseling (Penyalahgunaan Dadah) di Universiti Sains Islam Malaysia. Beliau juga merupakan kaunselor berdaftar di Lembaga Kaunselor Malaysia.

12. ROHANI BINTI ABU LAZIM

Kaunselor orgnasisi Kolej Matrikulasi Selangor. Beliau mendapat Pendidikan Bachelo Pendidikan Dan Kaunseling di Universiti Putra Malaysia. Sehingga kini beliau merupakan kaunselor berdaftar di Lembaga Kaunselor Malaysia.

13. NORAZIZALINA BINTI MAT NAJIB

Graduan Sarjana Muda dalam bidang Psikologi dan minor Ilmu Wahyu di Universiti Islam Antarabangsa Malaysia pada tahun 2010. Beliau menyambung pelajaran ke peringkat seterusnya dan memegang Ijazah Sarjana Bimbingan dan Kaunseling di Universiti Putra Malaysia pada tahun 2012. Kini, merupakan pelajar PhD Bimbingan dan Kaunseling di Universiti Putra Malaysia. Mempunyai pengalaman sebagai Pembantu Penyelidik, Pembantu Pengajar Amali di Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia untuk subjek Kemahiran Asas Kaunseling, Kaunseling Individu dan Teori Kaunseling Kognitif dan Afektif. Beliau juga merupakan seorang kaunselor berdaftar dan mempunyai perakuan amalan serta merupakan seorang konsultan bebas yang berdaftar.

14. SIDEK BIN MOHD NOAH PhD

Beliau mendapat Ijazah Kedoktoran pada tahun 1996 di Universiti Kebangsaan Malaysia. Menerima Ijazah Sarjana Pendidikan Kaunselor dan Psikologi Kaunseling daripada Western Michigan University, USA pada tahun 1986. Kini merupakan seorang Profesor di Jabatan Pendidikan Kaunselor dan Psikologi Kaunseling, UPM dan merupakan Timbalan Dekan Hal Ehwal Pelajar & Alumni, Fakulti Pengajian Pendidikan, UPM. Bidang kepakaran penulis adalah Pengukuran dan Pengujian, Kaunseling Kerjaya, Pembinaan Modul dan Kajian Sains Sosial. Telah menghasilkan pelbagai inventori yang digunapakai seperti Inventori Personaliti Sidek (IPS), Inventori Minat Kerjaya Sidek (IMKS), Inventori Nilai Pekerjaan Sidek (INPS), *Malaysian Soft Skills Scale* (My3S), *Malaysian Educators Selection Inventory* (MEdSI) dan banyak lagi. Beliau merupakan kaunselor berdaftar dan menjadi ahli dalam beberapa persatuan seperti Persatuan Kaunseling Malaysia (PERKAMA), *American Counseling Association* (ACA-USA), *National Career Development Association* (NCDA-USA) dan *Association for Assessment and Research in Counselling* (AARC-USA).

15. NOOR SYAMILAH BINTI ZAKARIA PhD

Pensyarah Kanan di Jabatan Pendidikan Kaunselor dan Psikologi Kaunseling, Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia. Beliau merupakan seorang kaunselor berdaftar beserta perakuan amalan dengan Lembaga Kaunselor (Malaysia). Beliau mempunyai ijazah Bachelo Pendidikan (Bimbingan dan Kaunseling) dan ijazah Master Pendidikan (Bimbingan dan Kaunseling) daripada Universiti Putra Malaysia serta ijazah Ph.D. (Pendidikan Kaunselor dan Penyeliaan) daripada University of Wyoming, Amerika Syarikat. Beliau juga merupakan pengajar dan penyelia kursus-kursus teras bidang kaunseling seperti pertumbuhan dan perkembangan manusia, perhubungan menolong, identiti profesional, penyelidikan dan penilaian program, praktikum kaunseling serta internship.

16. ASMAH BINTI ISMAIL PhD

Graduan Sarjana Muda dalam bidang Psikologi dan Sarjana dalam bidang *Counseling and Student Personal Psychology* dari University of Minnesota, USA dan PhD dari Universiti Sains Islam Malaysia dalam bidang Kaunseling. Bertugas sebagai pensyarah kanan di Universiti Putra Malaysia. Mengajar pelbagai subjek Bimbingan dan Kaunseling di peringkat bachelo dan pascasiswazah. Antara kursus yang diajar termasuk Kaunseling Kelompok, Teori Perkembangan Personaliti dan Kaunseling, Kemahiran Asas Kaunseling, Kaunseling Individu, dan praktikum. Penulis merupakan seorang kaunselor berdaftar.

17. MUHAMMAD NURULAMIN BIN AAZIZ

Kaunselor organisasi di Institut Pendidikan Kampus Raja Melewar, Negeri Sembilan. Mendapat Pendidikan Sarjana Pendidikan (Bimbingan dan Kaunseling) Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) Diploma Pendidikan (Kaunseling) Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI) Ijazah Sarjana Muda Psikologi dengan Kepujian (Psikologi Industri dan Organisasi) Universiti Malaysia Sabah (UMS). Beliau memiliki Kepakaran dalam bidang Pendidikan Bimbingan dan Kaunseling Psikologi Industri dan Organisasi

18. KU SUHAILA BINTI KU JOHARI PhD

Pensyarah dalam program kaunseling di Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bandar Baru Bangi, Selangor. Mendapat Ijazah Kedoktoran dalam Pendidikan Kaunselor dan Penyeliaan (Counselor Education and Supervision) dari University of Wyoming, Amerika Syarikat. Bidang kepakaran adalah kaunseling kanak-kanak dan keluarga, Play Therapy dan Sandtray Therapy. Aktif dalam pengajaran, penyelidikan, penyeliaan klinikal, pembinaan modul, penulisan dan penerbitan dalam bidang kaunseling.

19. NOR MAZLINA BINTI GHAZALI PhD

Pensyarah Kanan Program Kaunseling di Fakulti Sains Kognitif & Pembangunan Manusia, Universiti Malaysia Sarawak UNIMAS. Memiliki Ijazah Sarjana Muda Kaunseling Dengan Kepujian (UNIMAS), Sarjana Perkhidmatan Manusia Kaunseling (Curtin University of Technology, Western Australia, Australia dan Doktor Falsafah (PhD) dari Universiti Putra Malaysia (UPM). Bidang kepakaran adalah Kaunseling Organisasi (Penyeliaan).

20. HII HUI NENG

Pelajar Tahun 4 Ijazah Sarjana Muda Kaunseling dengan Kepujian, Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia (FSKPM), Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS).

21. WAN MARZUKI BIN WAN JAAFAR PhD

Pensyarah Kanan Jabatan Pendidikan Kaunselor dan Kaunseling Psikologi di Fakulti Pendidikan, Universiti Putra Malaysia (UPM). Memiliki Ijazah Sarjana Muda Pendidikan, Universiti Putra Malaysia. Sarjana Sains, Universiti Putra Malaysia dan Doktor Falsafah (PhD) dari Universiti Putra Malaysia (UPM). Bidang kepakaran adalah Bimbingan dan Kaunseling, Pendidikan Kaunselor dan Penyeliaan, Pembangunan Kaunseling Kerjaya, Pembinaan Insrumen Psikologi dan *Soft Skills*

22. AZZAHRAH BINTI ANUAR PhD

Pensyarah kaunseling di Program Kaunseling, Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia (FSKPM) UNIMAS. Beliau memiliki Ijazah Sarjana Muda Kaunseling Dengan Kepujian, Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS) dan juga memiliki MSc Rehabilitation Counselling, Wisconsin University, United States of America (USA) dan Doktor Falsafah in Rehabilitation (PhD) dari Universiti of Southern Illinois, United States of America (USA).

23. FATAHYAH BINTI YAHYA PhD

Pensyarah Kanan Program Kaunseling di Fakulti Sains Kognitif & Pembangunan Manusia, Universiti Malaysia Sarawak UNIMAS. Memiliki Ijazah Sarjana Muda Ilmu Wahyu, Universiti Islam Antarabangsa, Malaysia (UIAM), Sarjana Kaunseling daripada Universiti Malaya (UM), dan Doktor Falsafah (PhD) dari *Bedfordshire University, United Kingdom*. Bidang kepakaran adalah Kaunseling Perkahwinan dan Keluarga.

24. MD. IDRIS BIN JUSOH

Kaunselor organisasi Pejabat Pendidikan Daerah Rembau. Beliau mempunyai Kelulusan dalam bidang Bachelor Pendidikan (Bimbingan dan Kunseling) di UPM. Menyambung pengajian di peringkat Sarjana Pendidikan (bimbingan dan Kaunseling) di UKM. Beliau mempunyai pengalaman mengajar selama 29 tahun dan menjadi guru akademik Sekolah Rendah di Semporna, Sabah dan Shah Alam, Selangor. Seterusnya menjadi Guru Bimbingan dan Kaunseling sekolah menengah di Seremban.

25. ZAINAH BINTI AHMAD ZAMANI PhD

Pensyarah kanan di Pusat Kesejahteraan Manusia dan Masyarakat, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Univesrsiti Kebangsaan Malaysia. Mendapat pendidikan Ijazah Sarjana Muda Sains (Bimbingan dan Kaunseling) dan Sarjana Sains (Psikologi Pendidikan), dari Southern Illinois University, Illinois, Sarjana Falsafah dari Keele Universiti dan Doktor Falsafah (Psikologi) dari Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM). Bidang kepakaran beliau adalah psikologi kaunseling dengan pengkhususan kaunseling remaja berisiko, kaunseling industri dan organisasi dan kaunseling penyalahgunaan dadah

26. FARAH NURULASYIKIN BINTI MOHAMAD SUKRI

Pelajar Sarjana Sains Sosial (Psikologi Kaunseling) dari Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM). Beliau memperoleh Ijazah Sarjana Muda (Psikologi) dari Universiti Kebangsaan Malaysia

27. IZZAH BINTI SUPENI

Pendidikan awal di SK Tebok Jawa dan SRA Kg Tebuk Mufrad. Pendidikan sekolah menengah di SAMT Sultan Salahuddin Abd Aziz Shah dan SMKA Simpang Lima. Mendapat Ijazah Sarjana Muda Pendidikan Bimbingan dan Kaunseling di Universiti Putra Malaysia Serdang. Penempatan bertugas di SMK Sungai Besar sebagai Guru Bimbingan dan Kaunseling Sepenuh Masa. Meneruskan pengajian Ijazah Sarjana Pendidikan Bimbingan Kaunseling di Universiti Pendidikan Sultan Idris secara separuh masa. Pada Oktober 2010 mula bertugas di Pejabat Pendidikan Daerah Sabak Bernam sebagai Penolong PPD Latihan. Pada tahun 2014 bertugas sebagai Penolong PPD Bimbingan Kaunseling & Kerjaya Murid di tempat yang sama. Kini sedang mhenyambung pengajian Ijazah Doktor Falsafah Bimbingan & Kaunseling di Universiti Sultan Idris secara separuh masa.

28. AHMAD JAZIMIN BIN JUSOH PhD

Beliau mendapat Ijazah Bachelor Pendidikan (Bimbingan dan Kaunseling) di Universiti Putra Malaysia. Pernah dianugerahkan Graduan Terbaik Bimbingan dan Kaunseling Fakulti Pendidikan UPM tahun 1998 dan Graduan Terbaik Kolej Kediaman Keenam pada tahun yang sama. Seterusnya, beliau melanjutkan pengajian di peringkat Sarjana Sains dalam bidang Bimbingan dan Kaunseling di Universiti Putra Malaysia. Beliau telah mendapat Ijazah Kedoktoran Falsafah dalam bidang Bimbingan dan Kaunseling di Universiti Kebangsaan Malaysia. Tesis beliau yang bertajuk Penggunaan Terapi Realiti Dalam Kalangan Kaunselor Di Malaysia telah diperakukan sebagai tesis cemerlang Fakulti Pendidikan UKM pada tahun 2008. Pada tahun 2015, beliau telah mengikuti latihan *Post-Doktoral* dalam Bimbingan dan Kaunseling di *University of Florida, di Amerika Syarikat* (USA). Beliau pernah bertugas sebagai Guru Bimbingan dan Kaunseling selama 5 tahun di Seremban, Negeri Sembilan. Beliau mula berkhidmat sebagai pensyarah di Universiti Pendidikan Sultan Idris pada tahun 2002. Kini, beliau merupakan Professor Madya dalam bidang Bimbingan dan Kaunseling di Fakulti Pembangunan Manusia, Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI).

29. HALIMATUN SAADIAH BINTI AHMAD USULDIN

Kaunselor kanan di Bahagian Psikologi Dan Kaunseling, Kementerian Pendidikan Malaysia 2015. Berkelulusan Bachelor Pendidikan (Bimbingan Dan Kaunseling) di Universiti Putra Malaysia 2008. Berpengalaman dalam perkhidmatan bimbingan dan kaunseling hampir 10 tahun. Merupakan kaunselor berdaftar dan ahli seumur hidup PERKAMA dan PEKA.

30. NORISHAM BINTI ABD GHANI PhD

Ketua Penolong Setiausaha di Unit Penyelidikan dan Pembangunan, Bahagian Psikologi & Kaunseling, Kementerian Pendidikan Malaysia. Kelulusan Doktor Falsafah (Psikologi) dari Universiti Kebangsaan Malaysia. Berpengalaman dalam membuat penyelidikan dan membina instrumen dalam bidang psikologi kaunseling.



KEMENTERIAN
PENDIDIKAN
MALAYSIA

ISSN 1985-3602



9 771985 360007

BAHAGIAN PSIKOLOGI DAN KAUNSELING
KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA